ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Holst, Elke; Wittenberg, Erich

Article

"Unternehmen sollten alle Hierarchieebenen stärker mit Frauen besetzen": Interview mit Elke Holst

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:
German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Holst, Elke; Wittenberg, Erich (2017) : "Unternehmen sollten alle Hierarchieebenen stärker mit Frauen besetzen": Interview mit Elke Holst, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 84, Iss. 1/2, pp. 31-

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/149850

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

PD Dr. Elke Holst, Forschungsdirektorin Gender Studies im Vorstandsbereich des DIW Berlin.

INTERVIEW MIT ELKE HOLST

»Unternehmen sollten alle Hierarchieebenen stärker mit Frauen besetzen«

1. Seit dem 1. Januar 2016 gilt in Deutschland eine feste Geschlechterquote für Aufsichtsräte. Frei werdende Posten müssen so lange mit Frauen besetzt werden, bis ein Anteil von 30 Prozent erreicht ist. Frau Holst, lässt sich nach ziemlich genau einem Jahr schon eine erste Bilanz ziehen? Die Regelung zeigt erste Auswirkungen. So legten die Unternehmen mit fester Geschlechterquote auf gut 27 Prozent Frauen im Aufsichtsrat zu, das sind über vier Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Die 200 umsatzstärksten Unternehmen in Deutschland erreichten fast 23 Prozent, ein Anstieg um knapp drei Prozentpunkte. Nur in den TecDAX-Unternehmen war dieser Anteil rückläufig.

2. Was sind das für Unternehmen, die sich bei der Einhaltung der Vorgaben besonders hervortun? Und wer hinkt da noch hinterher? Eine feste Geschlechterquote gibt es ja nur für Aufsichtsräte von voll mitbestimmten und aktiennotierten Unternehmen. Wir haben deshalb innerhalb der Top-200-Gruppe die Entwicklung der Unternehmen mit und ohne Quotenregelung verglichen und hier zeigt sich: In den Unternehmen mit fester Quote hat der Frauenanteil in den Aufsichtsräten im Durchschnitt stärker zugenommen als in den anderen Unternehmen.

3. In den Aufsichtsräten gibt es also bei der Umsetzung der Geschlechterquote schon durchaus Fortschritte. Ist in den Vorständen der großen deutschen Unternehmen eine ähnliche Entwicklung zu beobachten? Hier ist die Entwicklung nach wie vor schleppend. Vor dem Hintergrund der in Vorständen ohnehin geringen Frauenanteile ist das ausgesprochen bedauerlich. Mit gut elf Prozent wird der höchste Anteil von Vorständinnen in der DAX-30-Gruppe erreicht, in den Top-200-Unternehmen liegt der Anteil bei gut acht Prozent und in den von der Geschlechterquote betroffenen Unternehmen sogar noch niedriger bei 6,5 Prozent. Das Schlusslicht bildet die TecDAX-Gruppe mit nur knapp vier Prozent. Es bleibt also viel Luft nach oben.

4. Woran klemmt es in diesem Bereich? Das Problem liegt darin, dass Frauen generell in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Um dies zu ändern, braucht es ambitionierte Ziele und deren konsequente Umsetzung. Das wird nicht ohne Veränderungen in der Unternehmensorganisation und der Unternehmenskultur möglich sein.

5. Unternehmen mit Bundesbeteiligung müssten ja eigentlich Vorbilder darin sein, Frauen in Führungspositionen zu bringen. Ist das tatsächlich auch zu beobachten? Die Beteiligungsunternehmen des Bundes sind aufgrund ihrer meist geringeren Größe nur eingeschränkt vergleichbar mit den anderen Unternehmensgruppen. Sie haben zwar mit 15,5 Prozent Frauen den höchsten Anteil von Vorständinnen und in den Aufsichtsräten liegt der Frauenteil nur etwas niedriger als in der DAX-30-Gruppe. Wir beobachten aber auch, dass sich die Dynamik bei der Besetzung von Spitzengremien mit Frauen abgeschwächt hat. Damit drohen die Unternehmen mit Bundesbeteiligung ihre Vorbildfunktion zu verlieren.

6. Gibt es Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen? Die gibt es. So fällt die Finanzbranche zurück. Auffällig sind dabei die Banken. Hier stagnierte der Frauenanteil im Aufsichtsrat bei gut 21 Prozent, bei den öffentlich-rechtlichen Banken ging der Anteil sogar zurück. Mittlerweile wurden die Banken auch von den Top-200-Unternehmen überholt. Im Jahr 2006 lagen sie noch über sieben Prozentpunkte vor ihnen. Aus weiteren Studien wissen wir: Frauen haben es im Finanzsektor besonders schwer, hohe Führungspositionen einzunehmen. Das sollte der Branche zu denken geben.

7. Was müsste denn geschehen, um nicht nur in den Aufsichtsräten, sondern auch in den Vorständen überall die 30 Prozent Frauenquote zu erreichen? Braucht es weitere gesetzliche Vorgaben? Es braucht ein Umdenken. Gesetzesverschärfungen erübrigen sich dann, wenn Unternehmen selbst auf freiwilliger Ebene und in absehbarer Zeit alle Hierarchieebenen stärker mit Frauen besetzen. Dann wäre der Weg an die Spitze für Frauen genauso normal wird wie für Männer. In den Statistiken ist so ein Umdenken auf breiter Front noch nicht zu erkennen. Trotzdem gilt auch hier: Die Hoffnung stirbt zuletzt.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.

Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf www.diw.de/mediathek

DIW Berlin

DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
T +49 30 897 89 -0
F +49 30 897 89 -200
84. Jahrgang

Herausgeberinnen und Herausgeber
Prof. Dr. Tomaso Duso
Dr. Ferdinand Fichtner
Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.
Prof. Dr. Peter Haan
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Dr. Kati Krähnert
Prof. Dr. Lukas Menkhoff
Prof. Johanna Möllerström, Ph.D.
Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Prof. Dr. Gert G. Wagner

Chefredaktion
Sabine Fiedler
Dr. Gritje Hartmann
Dr. Wolf-Peter Schill

Redaktion
Renate Bogdanovic
Dr. Franziska Bremus
Prof. Dr. Christian Dreger
Sebastian Kollmann
Ilka Müller
Mathilde Richter
Miranda Siegel
Dr. Alexander Zerrahn

Lektorat
Prof. Dr. Mechthild Schrooten
(Hochschule Bremen)
Dr. Stefan Bach

Vertrieb
DIW Berlin Leserservice
Postfach 74
77649 Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. (01806) 14 00 50 25
20 Cent pro Anruf
ISSN 0012-1304
ISSN 1860-8787 (Online)

Gestaltung
Edenspiekermann

Satz
eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck
USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an die Serviceabteilung Kommunikation des DIW Berlin (kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.