

Holst, Elke; Schimeta, Julia

Article

Krise nicht genutzt: Führungspositionen großer Finanzunternehmen weiter fest in Männerhand

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Holst, Elke; Schimeta, Julia (2011) : Krise nicht genutzt: Führungspositionen großer Finanzunternehmen weiter fest in Männerhand, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 78, Iss. 3, pp. 12-18

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/152077>

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.

Krise nicht genutzt: Führungspositionen großer Finanzunternehmen weiter fest in Männerhand

Elke Holst
eholst@diw.de

Julia Schimeta
jschimeta@diw.de

Trotz Fusionen und Finanzkrise hat sich im Finanzsektor wenig geändert: Der Frauenanteil in den Spitzengremien der großen Banken und Versicherungen in Deutschland blieb auch 2010 auf einem extrem niedrigen Niveau. Innovationspotentiale, die sich aus einer deutlichen Erhöhung des Frauenanteils in den Entscheidungsgremien ergeben, bleiben ungenutzt. Obwohl im Finanzsektor weit mehr als die Hälfte der Beschäftigten Frauen sind, stellen sie nur 2,9 Prozent der Vorstandsmitglieder in den großen Banken und Sparkassen und nur 2,5 Prozent dieser Posten in den großen Versicherungen. Die Finanzkrise hat hier nicht zu einem Umdenken geführt.

In den größten 100 Banken und Sparkassen hat sich damit der Frauenanteil in Spitzengremien im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert – in den Versicherungen ging er sogar leicht zurück. Etwas häufiger sind Frauen in den Aufsichtsräten vertreten: Ihr Anteil beträgt in den Top 100 der Banken und Sparkassen 16,3 Prozent, in den 62 Versicherungen 11,9 Prozent und liegt damit sogar leicht unter den Werten des Vorjahres. Die weitaus meisten Frauen werden hier aufgrund der Mitbestimmungsregelungen als Arbeitnehmervertreterinnen entsandt – in den Top 100 der Banken und Sparkassen zu 66,7 Prozent, in den Versicherungen zu 81,3 Prozent. Die öffentlichen unter den größten Kredithäusern lassen ihre Vorbildfunktion missen: Mit nur zwei Prozent Frauen in den Vorständen und 16,5 in den Aufsichtsräten stehen sie keineswegs besser da als die privatwirtschaftlichen Kreditinstitute – trotz Landes- und Bundesgleichstellungsregelungen. Frauen an der Spitze des Aufsichtsrats gibt es allerdings nur bei den öffentlich-rechtlichen Banken und Sparkassen.

In allen großen Instituten im Finanzbereich gibt es erheblichen Nachholbedarf bei der Besetzung von Spitzenpositionen durch Frauen. Ohne einen klaren und verbindlichen Fahrplan für die Umsetzung ist eine Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Besetzung der Spitzengremien in den großen privaten und öffentlichen Finanzinstituten in absehbarer Zeit nicht in Sicht.

Der Finanzsektor in Deutschland ist im Zuge der internationalen Finanzkrise mit erheblichen strukturellen Problemen konfrontiert – massive Umstrukturierungen sind die Folge.¹ Einen Ansatzpunkt zur Problembewältigung in Krisensituationen bietet die Neubesetzung von entscheidungsrelevanten Posten. Die EU Kommission erhofft sich von der Neubesetzung solcher Spitzenpositionen in der Krise auch eine Stärkung des Frauenanteils. Dies gilt umso mehr, als dass Studien zum Zusammenhang zwischen der Zusammensetzung von Entscheidungs- und Kontrollgremien und dem Unternehmenserfolg darauf hinweisen, dass Ausgewogenheit einen Erfolgsfaktor darstellt.²

Das DIW Berlin untersucht regelmäßig die Repräsentation von Frauen in den Spitzengremien (Aufsichtsräten und Vorständen) im deutschen Finanzsektor.³ Ausgewählt wurden die nach der Bilanzsumme größten Banken (100 Unternehmen) und die nach den Beitragseinnahmen größten Versicherungen (62 Unternehmen) in Deutschland.⁴ Die Zahlen geben Aufschluss über die Teilhabe von Frauen und Män-

1 Schrooten, M.: Internationale Finanzkrise erhöht Reformdruck im deutschen Bankensektor. Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 8/2008, 77–82.

2 Vgl. Zum Beispiel McKinsey & Company: Women Matter 2010. Women at the top of corporations: Making it happen. 2010. Catalyst, The Bottom Line: Corporate performance and women's representation on boards. Catalyst, New York 2007.

3 Zuletzt im Jahr 2010, vgl. Holst, E., Wiemer, A.: Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen weiterhin massiv unterrepräsentiert. Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 4/2010, 2–10.

4 Die Auswahl der nach der Bilanzsumme (2009) 100 großen Banken und Sparkassen erfolgte nach Huck, H.: Die 100 größten deutschen Kreditinstitute. In: Die Bank. Zeitschrift für Bankpolitik und Praxis, 8/2010, 30–31.

Die Auswahl der nach den Beitragseinnahmen (2009) großen 62 Versicherungen erfolgte auf Basis der Angaben von Wolters Kluwer Deutschland GmbH: Die großen 500. Deutschlands Top-Unternehmen. November 2010. Müssig Verlag. Die Recherchen zur Besetzung der Spitzengremien der Banken und Versicherungen fanden im Zeitraum von Oktober 2010 bis Ende Dezember 2010 statt. Sie beruhen auf den Selbstdarstellungen der Unternehmen im Internet, den Geschäftsberich-

Tabelle 1

Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wirtschaftsabteilungen in Prozent

	2006	2007	2008	2009	2010
Erbringung von Finanzdienstleistungen	57,4	56,9	56,9	57,1	57,2
Zentralbanken und Kreditinstitute	57,8	57,2	57,3	57,6	57,6
Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)	49,1	48,9	48,8	50,0	49,2
Mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten	61,1	61,6	61,5	61,2	60,9

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2011

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Finanz- und Versicherungssektor sind Frauen.

nern an Entscheidungsprozessen im Finanzsektor Ende 2010.

Frauenanteil an den Beschäftigten im Finanzsektor hoch

Der Finanzsektor insgesamt wird von weiblichen Beschäftigten dominiert (Tabelle 1). Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit lag im Frühjahr 2010 der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Kreditgewerbe bei 57 Prozent und im Versicherungsgewerbe bei 49 Prozent. In den mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundenen Tätigkeiten sind nahezu 61 Prozent der Beschäftigten Frauen.

Banken und Sparkassen

Vorstandsposten nach wie vor nahezu ausschließlich von Männern besetzt

In den von Frauen dominierten Banken und Sparkassen sind in 90 Prozent der Vorstände nur Männer vertreten (Tabelle 2). Von den insgesamt 408 Vorstandsposten werden 2,9 Prozent, also zwölf Posten, von Frauen besetzt. In den untersuchten 100 Vorständen waren nur zwei Vorstandsvorsitze in der Hand einer Frau: Manuela Better führt bei der Hypo Real Estate Holding AG und der Deutsche Pfandbriefbank AG den Vorstand (Übersicht).

Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich praktisch nichts getan, obwohl die Finanzmarktkrise und die damit einhergehenden personellen Veränderungen auf den Führungsetagen der großen Banken besonders großen Spielraum zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Spitzenpositionen eröffnete.

ten und Jahresabschlüssen 2009 sowie auf Anfragen des DIW Berlin bei den Finanzinstituten.

Frauenanteil in Aufsichtsräten liegt bei 16,3 Prozent

In fast neun von zehn Aufsichts- oder Verwaltungsräten (im Folgenden „Aufsichtsräte“) im Bankenbereich ist mindestens eine Frau vertreten (Tabelle 2). Dieser Anteil stagniert und war 2006 und 2007 sogar höher. In zwölf der 100 größten Banken und Sparkassen sind Aufsichtsrat und Vorstand vollständig in Männerhand, hierzu gehören die privaten Finanzdienstleister Dexia Kommunalbank Deutschland AG (Rang 26), die Düsseldorfer Hypothekenbank AG (Rang 42), die Wüstenrot Bausparkasse AG (Rang 50), die DVB Bank SE (Rang 52), die Debeka Bausparkasse AG (Rang 57)

Übersicht

Frauen in Vorständen großer Banken, Sparkassen und Versicherungen in Deutschland 2010

Rang	100 größte Banken und Sparkassen		Rechtsform
7	Hypo Real Estate Holding AG	Manuela Better (Vorsitz)	privat
13	Deutsche Pfandbriefbank AG	Manuela Better (Vorsitz)	privat
24	SEB AG	Renate Bloß-Barkowski, Liselotte Hjorth	privat
47	HSBC Trinkaus & Burkhardt AG	Carola Gräfin von Schmettow	privat
56	Stadtsparkasse München	Marlies Mirbeth	öffentlich-rechtlich
60	Targobank AG & Co. KGaA	Maria Topaler	privat
63	Stadtsparkasse Düsseldorf	Dr. Birgit Roos, Karin-Brigitte Göbel	öffentlich-rechtlich
64	Investitionsbank des Landes Brandenburg	Jacqueline Tag	öffentlich-rechtlich
82	Sparda-Bank Südwest eG	Karin Ipfiling	genossenschaftlich
91	BB Bank eG	Gabriele Kellermann	genossenschaftlich
62 größte Versicherungen			
5	ERGO Versicherungsgruppe AG	Dr. Bettina Anders	
16	Zurich Deutscher Herold Lebensversicherungs-AG	Dr. Andrea van Aubel	
29	Provinzial Rheinland Konzern	Sabine Kummenerl	
32	Württembergische Lebensversicherung AG	Ruth Martin	
34	Signal Krankenversicherung a.G.	Marlies Hirschberg-Tafel	
35	Zurich Versicherung AG (Deutschland)	Dr. Marita Kraemer	
49	Alte Leipziger Lebensversicherung a.G.	Wiltrud Pekarek	
53	Bayerische Beamtenkrankenkasse AG	Manuela Kiechle	
57	Württembergische Versicherung AG	Ruth Martin	
60	Provinzial Rheinland Lebensversicherung AG	Sabine Kummenerl	

Quelle: Erhebung des DIW Berlin.

DIW Berlin 2011

Tabelle 2

Frauen in den Vorständen und den Aufsichtsräten von großen Banken, Sparkassen und Versicherungen in Deutschland 2006–2010

	Banken und Sparkassen					Versicherungen				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
Vorstände/Geschäftsführungen										
Unternehmen insgesamt	100	100	100	100	100	63	65	58	62	62
Mit Angaben zur Zusammensetzung	100	100	100	100	100	63	65	58	62	62
Ohne Frauen im Vorstand	90	91	93	91	90	53	52	49	51	52
Anteil in Prozent	90,0	91,0	93,0	91,0	90,0	84,1	80,0	84,5	82,3	83,9
Mitglieder insgesamt ¹	442	430	414	418	408	394	411	372	392	399
Männer	431	420	406	407	396	384	398	363	381	389
Frauen	11	10	8	11	12	10	13	9	11	10
Anteil der Frauen in Prozent	2,5	2,3	1,9	2,6	2,9	2,5	3,2	2,4	2,8	2,5
Vorsitze insgesamt ¹	100	100	100	100	100	63	65	58	62	62
Männer	98	98	100	100	98	63	65	57	62	62
Frauen	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0
Anteil der Frauen in Prozent	2,0	2,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aufsichts-/Verwaltungsräte										
Unternehmen insgesamt	100	100	100	100	100	63	65	58	62	62
Mit Angaben zur Zusammensetzung	100	100	100	100	100	63	65	58	62	62
Ohne Frauen im Aufsichtsrat	11	9	15	13	12	17	16	16	14	14
Anteil in Prozent	11,0	9,0	15,0	13,0	12,0	27,0	24,6	27,6	22,6	22,6
Mitglieder insgesamt ¹	1 633	1 573	1 566	1 555	1 548	812	830	727	734	732
Männer	1 387	1 331	1 324	1 294	1 295	720	726	629	643	645
Frauen	246	242	242	261	253	92	105	98	91	87
Anteil der Frauen in Prozent	15,1	15,4	15,5	16,8	16,3	11,3	12,7	13,5	12,4	11,9
Vorsitze insgesamt ¹	100	100	100	100	100	63	65	58	62	62
Männer	97	95	97	96	97	63	65	57	61	61
Frauen	3	5	3	4	3	0	0	1	1	1
Anteil der Frauen in Prozent	3,0	5,0	3,0	4,0	3,0	0,0	0,0	1,7	1,6	1,6
Unternehmen mit Angaben zur Arbeitnehmervertretung	33	55	51	50	44	24	41	38	52	34
Mitglieder insgesamt	599	858	767	764	642	291	454	444	634	351
Männer	496	731	654	637	549	256	406	390	555	319
Frauen	103	127	113	127	93	35	49	54	79	32
Arbeitnehmervertreterinnen	85	95	84	91	62	32	45	41	63	26
Anteil an den Frauen insgesamt in Prozent	82,5	74,8	74,3	71,7	66,7	91,4	91,8	75,9	79,7	81,3

¹ Nur Unternehmen, die Angaben zur Zusammensetzung der jeweiligen Spitzengremien machen.

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2011

Der Frauenanteil in den Vorständen von Banken, Sparkassen und Versicherungen liegt unter drei Prozent. Bei den Versicherungen ist er im Vergleich zu 2009 sogar gesunken.

sowie Die Sparkasse Bremen AG (Rang 68). Werden alle Aufsichtsratssitze als Vergleichsgrundlage herangezogen, liegt der Frauenanteil in den großen Banken und Sparkassen mit 16,3 Prozent über dem Frauenanteil in Aufsichtsräten der Privatwirtschaft (ohne Finanzsektor)⁵ – aber dennoch immer noch weit entfernt von ihrem Beschäftigungsanteil in diesem Sektor. Nur drei der 100 Aufsichtsräte werden von einer Frau geleitet.

Zwei Drittel der Frauen in den Aufsichtsräten der Banken und Sparkassen sind Arbeitnehmervertreterinnen;

sie erlangten somit aufgrund der bestehenden Mitbestimmungsregelungen ihr Mandat. Positiv zu vermerken ist, dass seit einigen Jahren auch die Kapitalseite mehr Frauen in den Aufsichtsräten der Banken und Sparkassen stellt: 2006 wurden 17 Prozent der Frauen in Aufsichtsräten durch die Kapitalseite entsandt, 2010 waren es knapp 33 Prozent.

Nur eine einzige der untersuchten 100 Banken kann einen mit Frauen und Männern gleichermaßen besetzten Aufsichtsrat aufweisen: Die Deutsche Pfandbriefbank AG, deren Vorstand von Manuela Better angeführt wird. Von den drei im Aufsichtsrat vertretenen Frauen wurden zwei von der Kapital- und eine von der Arbeitnehmerseite entsandt. In allen anderen Aufsichtsgremien sind Frauen in der Minderheit. Im „Best Practice“-Ranking folgt auf Platz zwei die West LB AG mit einem Frauenanteil von

⁵ Der Frauenanteil in Aufsichtsräten liegt in den Top-200-Unternehmen (ohne Finanzsektor) in Deutschland 2010 bei 10,6 Prozent. Vgl. Holst, E., Schimeta, J.: 29 von 906: Weiterhin kaum Frauen in Top-Gremien großer Unternehmen. Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 3/2011.

Tabelle 3

Größte 100 Banken und Sparkassen¹ mit mindestens 25 Prozent Frauen im Aufsichtsrat 2010

Rang	Unternehmen	Mitglieder insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Rechtsform
13	Deutsche Pfandbriefbank AG	6	3	3	50,0	privat
9	WestLB AG	20	13	7	35,0	öffentl.-rechtl.
6	Unicredit Bank AG (ehemals Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG)	12	8	4	33,3	öffentl.-rechtl.
7	Hypo Real Estate Holding AG	6	4	2	33,3	privat
41	Santander Consumer Bank AG	9	6	3	33,3	öffentl.-rechtl.
45	IBB Investitionsbank Berlin	9	6	3	33,3	öffentl.-rechtl.
53	Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB)	12	8	4	33,3	privat
54	Deutsche Schiffsbank AG	6	4	2	33,3	öffentl.-rechtl.
58	Sparkasse Hannover	18	12	6	33,3	privat
90	Kreissparkasse München-Starnberg	12	8	4	33,3	privat
95	Sparkasse Mainfranken	26	18	8	30,8	öffentl.-rechtl.
1	Deutsche Bank AG	20	14	6	30,0	privat
34	Bausparkasse Schwäbisch Hall AG	20	14	6	30,0	genossensch.
86	Sparkasse Essen	17	12	5	29,4	öffentl.-rechtl.
98	Stadtsparkasse Wuppertal	17	12	5	29,4	öffentl.-rechtl.
38	Bremer Landesbank Kreditanstalt Oldenburg - Girozentrale	18	13	5	27,8	öffentl.-rechtl.
85	Sparkasse Krefeld	18	13	5	27,8	öffentl.-rechtl.
23	Landeskreditbank Baden-Württemberg - Förderbank (L-Bank)	15	11	4	26,7	öffentl.-rechtl.
91	BB Bank eG	15	11	4	26,7	genossensch.
2	Commerzbank AG	20	15	5	25,0	privat
24	SEB AG	12	9	3	25,0	öffentl.-rechtl.
55	Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank	8	6	2	25,0	privat
60	Targobank AG & Co. KGaA	12	9	3	25,0	privat
64	Investitionsbank des Landes Brandenburg	16	12	4	25,0	privat
	Summe	516	376	140		

¹ Nur Banken und Sparkassen, die Angaben zur Besetzung des Aufsichtsrates machen.

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2011

35 Prozent (Tabelle 3). Darüber hinaus verfügen immerhin weitere acht Banken über einen Frauenanteil von einem Drittel, hiervon sind die Hälfte öffentlich-rechtliche Banken.

Öffentliche Banken und Sparkassen Vorbilder?

Erstmals wertet das DIW Berlin die untersuchten Banken und Sparkassen differenziert nach öffentlich-rechtlichen, genossenschaftlichen und privatwirtschaftlichen aus. Hierbei wird deutlich dass die öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute trotz Bundes- und Landesgleichstellungsgesetzen keineswegs als leuchtende Vorbilder bei der Besetzung von Spitzenpositionen durch Frauen dienen können. Aber es gibt positive Ausnahmen: Die einzigen drei in den Top-100-Banken und Sparkassen von Frauen geleiteten Aufsichtsräte sind in öffentlich-rechtlicher Hand. Für die Ausübung des Aufsichtsratsvorsitzes spielt die politische Funktion eine wichtige Rolle: Bei der Bremer Landesbank führt die Finanzsenatorin der Freien Hansestadt Bremen Karoline Linnert (Bündnis 90/Die Grünen) das Gremium an, in der Kreissparkasse München-Starnberg die Landrätin des Landkreises München Johanna Rumschöttel (SPD) und in der Sparkasse Saarbrücken die Oberbürgermeisterin Saarbrückens Charlotte Britz (SPD). Der

Frauenanteil an Aufsichtsratsmandaten insgesamt liegt wie auch in den anderen Bereichen bei etwa 16 Prozent.

In den Vorständen der öffentlichen Institute sind mit einem Anteil von zwei Prozent Frauen noch seltener zu finden als in den privaten Banken und Sparkassen (3,8 Prozent) (Tabelle 4). Einige öffentliche Finanzinstitute haben nicht eine einzige Frau in ihren beiden Spitzengremien, das sind die Bayerische Landesbank (Rang 8), die Westdeutsche Immobilien Bank AG (Rang 40), die LfA Förderbank Bayern (Rang 46) und die Bayerische Landesbausparkasse (Rang 68).

Versicherungen

Nur zehn der 399 Vorstandsposten werden von Frauen eingenommen

Lediglich 2,5 Prozent der Vorstandsposten in den Versicherungen werden von Frauen besetzt (Tabelle 2). Dies entspricht zehn der insgesamt 399 untersuchten Posten. Ausgeübt werden sie von acht Frauen. Den höchsten Anteil an Frauen im Aufsichtsrat weist mit knapp 45 Prozent die Zurich Deutscher Herold Lebensversicherungs-AG auf (Tabelle 5). Hier findet

Tabelle 4

Frauen in den Aufsichtsräten bzw. den Vorständen von großen Banken, Sparkassen und Versicherungen in Deutschland 2010 nach Rechtsform

	Untersuchte Banken und Sparkassen	davon öffentlich-rechtliche	davon private	davon genossenschaftliche
Vorstände/Geschäftsführungen				
Unternehmen insgesamt	100	52	36	12
Mit Angaben zur Zusammensetzung	100	52	36	12
Ohne Frauen im Vorstand	90	49	31	10
Anteil in Prozent	90,0	94,2	86,1	83,3
Mitglieder insgesamt ¹	408	203	157	48
Männer	396	199	151	46
Frauen	12	4	6	2
Anteil der Frauen in Prozent	2,9	2,0	3,8	4,2
Vorsitze insgesamt ¹	100	52	36	12
Männer	100	52	34	12
Frauen	0	0	2	0
Anteil der Frauen in Prozent	0,0	0,0	5,6	0,0
Aufsichts-/Verwaltungsräte				
Unternehmen insgesamt	100	52	36	12
Mit Angaben zur Zusammensetzung	100	52	36	12
Ohne Frauen im Vorstand	12	4	7	1
Anteil in Prozent	12,0	7,7	19,4	8,3
Mitglieder insgesamt ¹	1 548	960	396	192
Männer	1 295	802	333	160
Frauen	253	158	63	32
Anteil der Frauen in Prozent	16,3	16,5	15,9	16,7
Vorsitze insgesamt ¹	100	52	36	12
Männer	97	49	36	12
Frauen	3	3	0	0
Anteil der Frauen in Prozent	3,0	5,8	0,0	0,0

¹ Nur Unternehmen, die Angaben zur Zusammensetzung der jeweiligen Spitzengremien machen.

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2011

In den Vorständen öffentlich-rechtlicher Banken ist der Frauenanteil geringer als bei Privat- oder Genossenschaftsbanken.

Tabelle 5

Größte 62 Versicherungen¹ mit mindestens 25 Prozent Frauen im Aufsichtsrat 2010

Rang	Unternehmen	Mitglieder insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
16	Zurich Deutscher Herold Lebensversicherungs-AG	9	5	4	44,4
43	DBV Deutsche Beamtenversicherung Lebensversicherung Aktiengesellschaft	9	5	4	44,4
10	Allianz Versicherungs-AG	6	4	2	33,3
24	Debeka Lebensversicherungsverein a.G.	9	6	3	33,3
14	R + V Lebensversicherung AG	16	12	4	25,0

¹ Nur Versicherungen, die Angaben zur Besetzung des Aufsichtsrates machen.

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2011

sich mit Annette Court auch die einzige weibliche Aufsichtsratsvorsitzende und mit Dr. Andrea van Aubel eine der wenigen Vorstandsfrauen in Deutschland (Übersicht).

In Aufsichtsräten mit 11,9 Prozent niedrigerer Frauenanteil als bei Banken und Sparkassen

Unter den nach den Beitragseinnahmen 62 größten Versicherungen in Deutschland liegt der Frauenanteil im Aufsichtsrat bei 11,9 Prozent – und damit niedriger als bei den großen Banken und Sparkassen (Tabelle 2). Der Anteil der Unternehmen ohne eine Frau im Aufsichtsrat liegt bei den großen Versicherungen mit 22,6 Prozent wesentlich höher als bei Banken und Sparkassen, dies hat sich im Vergleich zu den Vorjahren nicht verändert.

Im Vergleich zu 2006 werden auch hier etwas mehr Frauen von der Kapitalseite in das Kontrollgremium entsandt. Überraschend ist jedoch, dass nach 2008 der Anteil der von der Kapitalseite gestellten Frauen wieder gesunken ist und Männer ihre Machtposition im Zuge der Finanzkrise also sogar ausdehnen konnten. 2010 waren mehr als vier Fünftel der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder in den großen Versicherungen Arbeitnehmervertreterinnen – auch hier liegt der Anteil mit 81,3 Prozent deutlich höher als bei den Banken und Sparkassen (66,7 Prozent). In 13 Versicherungen ist sowohl der Aufsichtsrat als auch der Vorstand rein männlich besetzt. Darunter befinden sich auch so große Unternehmen wie der AXA Konzern (Rang 7), die Hannover Rückversicherungs-AG (Rang 9) und die Versicherungskammer Bayern (Rang 11).

Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen des Bankengewerbes

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die sogenannte „gläserne Decke“, die den Zugang von Frauen zu Spitzenpositionen verhindert, in Deutschland stark ausgeprägt ist. Eine Vergleichsstudie zu Umstrukturierungsprozessen in deutschen und finnischen Banken stellte fest, dass dort Frauen in den Banken viel „natürlicher“ in den Pool der potentiellen Besetzung einer Führungsposition einbezogen werden, während in deutschen Banken Frauen für Führungspositionen meist nur als „zweite Wahl“ in Frage kommen.⁶ Darüber hinaus ist die Trennung von familiärer und beruflicher Sphäre mit eindeutiger Zuweisung an die Geschlechter in Finnland nicht so ausgeprägt, wie in Deutschland. Entsprechend weniger blockieren die Vorstellungen zu außerberuflichen (familiären) Aufgaben von Frauen ihre Aufstiegschancen in Finnland. Offenbar kommen Vorurteile und Rollenkl-

⁶ Theobald, H., Quack, S., Tienari, J.: Organisationswandel, Geschlecht und Macht. Ein Vergleich deutscher und finnischer Banken. In: Dackweiler, R.-M. (Hrsg.): Frauen – Macht – Geld. Westfälisches Dampfboot, Münster, 2003, 184–206.

schees bei der Beförderung in Deutschland stärker zum Tragen.⁷

Die Diskrepanz zwischen der im Bankensektor vorhandenen Dominanz von Frauen bei der Beschäftigung und ihrer massiven Unterrepräsentanz auf der obersten Führungsebene wird auch mit „vergeschlechtlichten“ Karrierewegen erklärt.⁸ Hierunter sind Karrierewege zu verstehen, die sich an den Lebenswirklichkeiten von Männern orientieren, ohne die besonderen Belange von Frauen zu berücksichtigen. Sie sind zum Beispiel an eine spezifische Anforderungsstruktur und -kultur geknüpft, die potentiell nur Arbeitskräfte erfüllen können, die von familiären Pflichten freigestellt sind. Eine Schweizer Studie in Banken und Versicherungen kommt zu dem Ergebnis, dass die männlich geprägte Unternehmenskultur das größte Hemmnis für Frauenkarrieren in den Finanzinstituten ist.⁹ Diese Rahmenbedingungen können aber auch für Männer von Nachteil sein, die diesen Anforderungen nicht entsprechen, weil sie sich beispielsweise aktiv an der Kindererziehung beteiligen wollen.¹⁰ Neben der Verantwortung für die Haus- und Familienarbeit und daraus resultierenden Zuschreibungen zu den Fähigkeiten und Eigenschaften von Frauen ist auch das männlich definierte Managerleitbild ein großes Hindernis. Bei fehlenden weiblichen Vorbildern und Rollenmustern in Führungspositionen ist es für Frauen häufig schwerer, ihre Karriereplanung stringent voranzutreiben und ihre Ansprüche so einzufordern wie ihre männlichen Kollegen.¹¹

Weiterhin sei auf die zentrale Bedeutung der Förderung durch Vorgesetzte hingewiesen sowie auf eine gute Einbindung in einflussreiche Netzwerke für die Karriere, von der vor allem Männer profitieren können.¹² Starke Seilschaften sind insbesondere bei

7 Holst, E., Wiemer, A.: Frauen sind in Spitzengremien der Wirtschaft unterrepräsentiert. Eine Analyse der Ursachen und Handlungsansätze. In: Wirtschaftsdienst, Nr. 10, 2010, 692-699.

8 Vgl. zum Beispiel Fahrenholz, A. und Meißner, H.: Welche Macht wollen Frauen? Reflexive Karriereorientierung von weiblichen Führungskräften in der Landesbank Berlin. In: Dackweiler, R.-M. (Hg.), a. a. O., 207-226.

9 Vgl. Leu, A., Rütter, H., Umbach-Daniel, A.: FinanzFrau: Die Situation von Frauen in Banken und Versicherungen. Kaufmännischer Verband Schweiz, Zürich 2006.

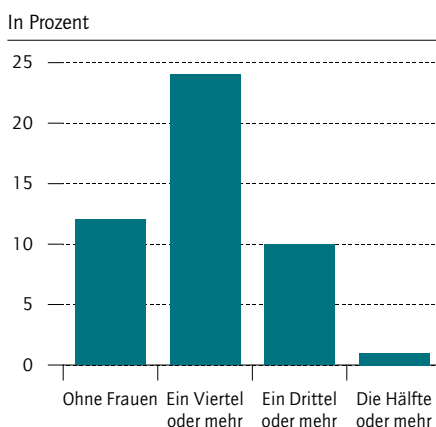
10 Vgl. Connell, R.: Im Innern des gläsernen Turms: Die Konstruktion von Männlichkeiten im Finanzkapital. In: Feministische Studien 1/2010, 8-24.

11 IBV Nr. 14 vom 21.7.2004: Frauen in Führungspositionen in Banken. Zusammenfassend zu Festing, M., Hansmeyer, C.: Frauen in Führungspositionen in Banken. Ausgewählte Ergebnisse in einer empirischen Untersuchung in Deutschland. ESCP-EAP Working Paper Nr. 3. http://doku.iab.de/ibv/2004/ibv1404_27.pdf. [5.3.2008].

12 Für einen Überblick zu den Ursachen des Verharrens geringer Frauenanteile in Vorständen und Aufsichtsräten vgl. E. Holst und A. Wiemer: Frauen sind in Spitzengremien der Wirtschaft unterrepräsentiert. Eine Analyse der Ursachen und Handlungsansätze. Wirtschaftsdienst, 10/2010, 692-699.

Abbildung 1

Top-100-Banken und Sparkassen nach Frauenanteil im Aufsichtsrat



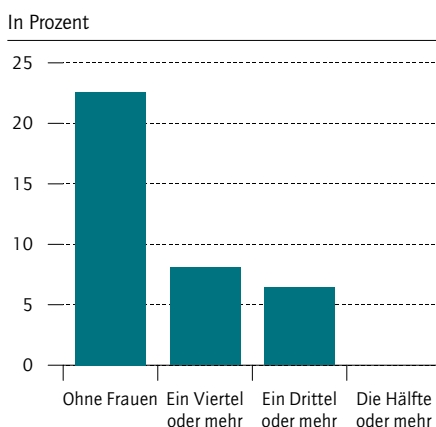
Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2011

Zehn Prozent der Banken und Sparkassen in Deutschland haben einen zu einem Drittel mit Frauen besetzten Aufsichtsrat.

Abbildung 2

Top-62-Versicherungen nach Frauenanteil im Aufsichtsrat



Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2011

Fast ein Viertel der Versicherungen in Deutschland hat einen ausschließlich mit Männern besetzten Aufsichtsrat.

Beförderungen in Spitzengremien wichtig. Thomas Sattelberger von der Deutschen Telekom AG fasst dies und weitere Wege, „sehr professionelle Verfahren“ der Personalentscheidung zugunsten von Männern zu unterlaufen, unter dem „Pharisäertum bei der ‚Bestenauswahl‘“ zusammen.¹³

13 Sattelberger, T.: Praxisbeispiel Telekom: Die Frauenquote – Qual der Entscheidung und der schwierige Weg vor uns. In: Krell, G., Ortlieb, R., Sieben, B. (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 6. Aufl. Gabler, Wiesbaden. Erscheint im Sommer 2011.

Fazit

„Zweifellos hat die Krise das Bewusstsein für die im Finanzsektor bestehenden Chancenungleichheiten zwischen Frauen und Männern geschärft und eine einmalige Gelegenheit geschaffen, dies zu ändern. Die Frage ist nur, ob sich die Branche dieser Aufgabe stellen und die so dringend erforderliche kulturelle Revolution zustande bringen wird.“¹⁴ So die Einschätzung der Europäischen Kommission. Die Realität in den Spitzengremien des Finanzsektors in Deutschland macht bislang hierauf wenig Hoffnung. Die Umstrukturierungsphase im Zuge der Finanzkrise wurde nicht zur Erhöhung des Frauenanteils genutzt. Obwohl klar ist, dass vorwiegend Männer die Entscheidungen getroffen haben, die zur Finanzkrise führten, wurde an dem Geschlechterverhältnis in den Führungsetagen wenig verändert. Vielmehr wird auch bei den aktuellen Umstrukturierungen an Vorkrisenmuster angeknüpft. So besteht die männliche Monokultur in den Führungsetagen des Finanzsektors weiter: Der Frauenanteil in den Vorständen war im Jahr 2010 mit 2,9 Prozent in den Banken und Sparkassen und 2,5 Prozent in den Versicherungen nach wie vor verschwindend gering. Obwohl Frauen mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Finanzsektor stellen, haben sie so gut wie keine Chancen in Spitzenpositionen der großen Institute zu gelangen. Der Finanzsektor kann vor diesem Hintergrund als besonders konservativ bezeichnet werden, wenn es um die Besetzung von zentralen Entscheidungspositionen mit Frauen geht.¹⁵

In den Aufsichtsräten lag der Frauenanteil mit 16,3 Prozent (Banken und Sparkassen) beziehungsweise 11,9 Prozent (Versicherungen) höher, doch auch hier ist man von ausgewogenen Chancen von Frauen und Männern noch weit entfernt. Frauen waren 2010 sogar weniger häufig als 2009 in diesen Gremien vertreten. Zudem wird die weit überwiegende Mehrheit

der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder nicht von der Kapitalseite, sondern von Arbeitnehmervertretungen gestellt. In den großen Versicherungen ist dies noch öfter der Fall als in den Banken und Sparkassen.

Die Europäische Kommission weist auf die zunehmende Zahl von Studien hin, nach denen es einen „klaren Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in Führungspositionen und dem Unternehmenserfolg“ gibt.¹⁶ Solche Ergebnisse unterstreichen auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht die Notwendigkeit, die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen in Spitzenpositionen zu verbessern. Die öffentlich-rechtlichen Banken und Sparkassen könnten hier eine Vorbildrolle einnehmen, doch stehen sie im Durchschnitt auch nicht besser da als die privaten Finanzhäuser – trotz staatlichem Auftrag und Gleichstellungsregelungen.

Soll auf das Know-how gut ausgebildeter Frauen in den Spitzengremien nicht verzichtet werden, bedarf es eines Umsteuerns der Personalplanung und der Betriebsorganisation im Finanzsektor. Die frühzeitige Integration von Frauen in die betrieblichen Karriereplanungen, Mentoring-Programme, Sensibilisierungstraining für Führungskräfte, die Unterstützung von Eltern bei der Kinderbetreuung und die Förderung einer Work-Life-Balance sind Beispiele für Schritte in die richtige Richtung.¹⁷ Doch führen sie erst dann zum Ziel, wenn sie sich auch bei der Beförderung von Frauen in Top-Positionen und andere Führungsposition niederschlagen. Hier hat die Finanzbranche offenbar noch einen langen Weg vor sich, den sie aber durch eine konsequente, zeitnahe Umsetzung von Zielgrößen für die Besetzung von Top-Gremien und anderen hohen Führungspositionen mit Frauen erheblich verkürzen kann. Das erfordert ein Umdenken in den Finanzinstituten und eine veränderte Unternehmenskultur. Diese Chance wurde in Deutschland bislang nicht genutzt.

JEL Classification:
G01, G3, J16, L32, M14

Keywords:
Financial sector,
Board diversity,
Women CEOs,
Gender equality,
Management,
Financial crisis

14 Europäische Kommission: Mehr Frauen in Führungspositionen. Ein Schlüssel zu wirtschaftlicher Stabilität und Wachstum. 2010, 22. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4746&langId=de>.

15 Ähnliches gilt auch für die Führungspositionen unter der ersten Ebene. Das bestätigen andere Untersuchungen, wie etwa von Kohaut, S., Möller, I.: Führungspositionen in der Privatwirtschaft: Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran. IAB Kurzbericht Nr. 6/2010.

16 Europäische Kommission: a. a. O., 21.

17 Für Beispiele aus Unternehmen vgl. Krell, G. (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. 5. Aufl. Gabler, Wiesbaden 2008.

Impressum

DIW Berlin
Mohrenstraße 58
10117 Berlin
Tel. +49-30-897 89-0
Fax +49-30-897 89-200

Herausgeber

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann
(Präsident)
Prof. Dr. Alexander Kritikos
(Vizepräsident)
Prof. Dr. Tilman Brück
Prof. Dr. Christian Dreger
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Prof. Dr. Gert G. Wagner

Chefredaktion

Dr. Kurt Geppert
Carel Mohn

Redaktion

Tobias Hanraths
PD Dr. Elke Holst
Susanne Marcus
Manfred Schmidt
Renate Bogdanovic

Lektorat

Prof. Dr. Mechthild Schrooten

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49 – 30 – 89789–249
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 7477649
Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. 01805–19 88 88, 14 Cent./min.
Reklamationen können nur innerhalb
von vier Wochen nach Erscheinen des
Wochenberichts angenommen werden;
danach wird der Heftpreis berechnet.

Bezugspreis

Jahrgang Euro 180,-
Einzelheft Euro 7,-
(jeweils inkl. Mehrwertsteuer
und Versandkosten)
Abbestellungen von Abonnements
spätestens 6 Wochen vor Jahresende
ISSN 0012-1304
Bestellung unter leserservice@diw.de

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 Stabs-
abteilung Kommunikation des DIW
Berlin (Kundenservice@diw.de)
zulässig.

Gedruckt auf
100 Prozent Recyclingpapier.