

Weckes, Marion

Research Report

Beginnender Kulturwandel oder absehbare Stagnation bei 30%?

Mitbestimmungsreport, No. 21

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Weckes, Marion (2016) : Beginnender Kulturwandel oder absehbare Stagnation bei 30%?, Mitbestimmungsreport, No. 21, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/175248>

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.

REPORT

Nr. 21, März 2016

BEGINNENDER KULTURWANDEL ODER ABSEHBARE STAGNATION BEI 30%?

Die Geschlechterverteilung im Aufsichtsrat der vier Leitindizes

Marion Weckes

AUF EINEN BLICK

- Über alle Indizes hinweg gibt es erst seit dem Jahr 2010 signifikante Entwicklungen.
- Die Arbeitnehmerbank stellt noch die Mehrzahl der Aufsichtsrätinnen.
- Weiterhin gibt es 31 Unternehmen in den vier Leitindizes die keine Kontrolleurrinnen haben.
- Ob das Quotengesetz auch Auswirkungen auf die von ihm nicht erfassten Unternehmen hat, kann noch nicht prognostiziert werden.

1 Vorwort	2
2 Untersuchte Grundgesamtheit	4
3 Gesamtbetrachtung der Indizes (DAX30, S-, M-, und TecDAX)	5
4 Einzelbetrachtung der Indizes	7
5 Unternehmen ohne und mit Aufsichtsrätinnen	9
6 Unterscheidung zwischen Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter/-innen	10
7 Fazit	13
8 Anhang	14

1 VORWORT

Seit nunmehr elf Jahren untersucht die Hans-Böckler-Stiftung detailliert den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat der vier Leitindizes in Deutschland. Die Diskussion um eine angemessene Besetzung der Kontrollgremien mit Frauen hat jedoch schon viel früher begonnen. Bis zur gesetzlichen Verankerung einer Geschlechterquote im März 2015 war es jedoch ein Weg der kleinen Schritte. Nach vielen Jahren zu Forderungen nach einer geschlechtergerechteren Besetzung von Führungspositionen, die auch damals schon stark medial begleitet waren, gab es im Jahre 2001 die erste bundesweite Initiative seitens der Bundesregierung und Arbeitgeberverbände. Diese mündete in einer freiwilligen Selbstverpflichtung zur „Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“. Die Chancen für Frauen, eine Spitzenposition in der Privatwirtschaft zu besetzen, haben sich danach jedoch nur marginal verbessert. Erst fast zehn Jahre später, im Mai 2010, wurde die Formulierung „eine angemessene Beteiligung von Frauen im Vorstand und Aufsichtsrat“ im Deutschen Corporate Governance Kodex erstmals aufgenommen. Der Kodex gilt jedoch nur für deutsche börsennotierte Gesellschaften und hat keine gesetzliche Wirkung. Unternehmen können die Empfehlungen ignorieren, müssen dies zwar in der Entsprechenserklärung¹ angeben, haben aber sonst keine direkten Sanktionen zu fürchten. Unsere Zahlen für die vier Leitindizes in Deutschland zeigen jedoch, mit Aufnahme der Formulierung in den Kodex hat es eine erste signifikante Bewegung gegeben. Das sich künftig eine erneute bedeutende Veränderung ergibt, wird auf das Quotengesetz zurück zu führen sein. Jedoch: Die feste Quote in Höhe von 30 % ist mit Stand Ende 2015 insgesamt nur von 108 Unternehmen zu erfüllen! Davon sind nur 78 Unternehmen in einem der vier Leitindizes gelistet. Die Mehrheit der nachfolgend untersuchten Unternehmen hat die Quote nicht zu erfüllen. Trotzdem sind die Ergebnisse – auch in den kommenden Jahren – spannend. Erfüllen die vom Ge-

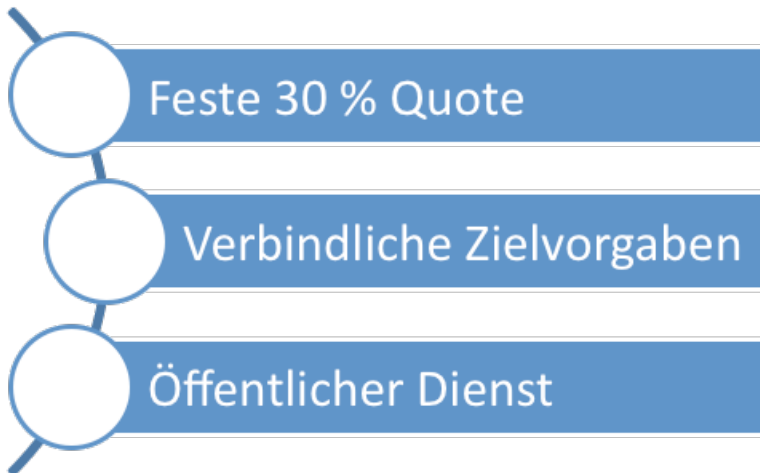
setz erfassten Unternehmen innerhalb dieser Indizes lediglich die Mindestquote? Hat die Repräsentanz von Frauen in den vom Gesetz erfassten Unternehmen eine Vorbildfunktion auf die nicht vom Gesetz erfassten Unternehmen? Wird sich der Trend fortschreiben, dass mitbestimmte Unternehmen eine geschlechtergerechtere Besetzung des Kontrollgremiums aufweisen? Es gibt viele Gründe, nicht nur die „Quoten-Unternehmen“ zu betrachten. Weil eine geschlechtergerechte Besetzung der Führungspositionen eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist, muss weiterhin beobachtet werden, wie führende Unternehmen dieses Anliegen vorantreiben. Und: Ob eine Gesetzgebung, die lediglich für derzeit 108 Unternehmen gilt, hinreichend ist.

¹ Vgl. AktG § 161

Exkurs

GESETZ FÜR DIE GLEICHBERECHTIGTE TEILHABE VON FRAUEN UND MÄNNERN AN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Mit dem 1. Mai 2015 ist das o.g. Gesetz in Kraft getreten. Es besteht aus drei Elementen:



Die festgelegte Höhe von mindestens 30 % gilt für Aufsichtsratsgremien von Unternehmen, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen. Diese haben künftig eine Geschlechterquote von 30 % zu erfüllen. Diese Regelung erfasst Unternehmen in der Rechtsform der Aktiengesellschaft und der Kommanditgesellschaft auf Aktien mit in der Regel mehr als 2.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Europäische Aktiengesellschaften (SE), bei denen sich das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan aus derselben Zahl von Anteilseignern- und Arbeitnehmervertretern zusammensetzt. Die Quote ist bei Wahlen, die ab dem 1. Januar 2016 abgeschlossen sind, oder Entsendungen zu erfüllen.

Die verbindlichen Zielgrößen gelten für Unternehmen, die entweder börsennotiert oder mitbestimmt sind. Diese haben Zielgrößen, wie der Anteil des bisher vertretenden Minderheitengeschlechts im Aufsichtsrat, Vorstand und der obersten Managementebene erhöht werden soll, festzulegen. Die Zielgrößen müssen publiziert werden und über deren Erreichung in den darauf folgenden Jahren berichtet werden. Dies gilt für Unternehmen in den Rechtsformen einer Aktiengesellschaft, Kommanditgesellschaft auf Aktien und auch für GmbHs, eingetragene Genossenschaften, SEs und Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit mit in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Eine Mindestzielgröße ist dabei nicht vorgeschrieben. Die erfassten Unternehmen haben lediglich zu beachten, dass die Zielgrößen für eine Führungsebene nicht unter dem Status

Quo liegen dürfen, wenn dieser zum Betrachtungstichtag unter 30 % liegt. Bis spätestens Ende September 2015 sind diese jeweiligen Zielgrößen erstmals festzulegen und parallel Fristen zu definieren. Dabei darf die erstmals festzulegende Frist nicht länger als zwei Jahre sein, die darauf folgenden Fristen dürfen dann nicht länger als fünf Jahre umfassen.

Der öffentliche Dienst ist dahingehend im Gesetz berücksichtigt, dass das Bundesgremienbesetzungsgesetz entsprechend novelliert wird, so dass in Aufsichtsgremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen, eine Geschlechterquote von mindestens 30 % für alle Neubesetzungen ab 2016 gilt. Ab dem Jahr 2018 ist eine geschlechtergleiche Besetzung (50 %) zu erfüllen. Für wesentliche Gremien, in die der Bund Mitglieder entsendet, gilt das gleiche Ziel. Um den Frauenanteil in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes zu erreichen, wird parallel das Bundesgleichstellungsgesetz novelliert.

In Gleichstellungsplänen sind künftig konkrete Zielvorgaben für den Frauen- und Männeranteil auf jeder einzelnen Führungsebene festzulegen. Darüber hinaus sind konkrete Maßnahmen vorzusehen, wie diese erreicht werden sollen.

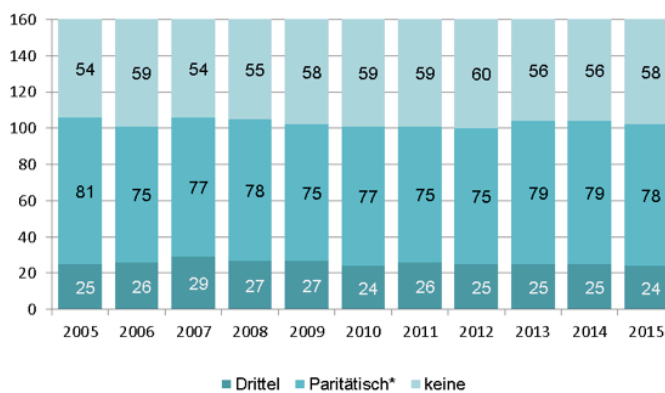
2 UNTERSUCHTE GRUNDGESAMTHEIT

Der Untersuchung liegen die Unternehmen zu Grunde, die jeweils zum 31.12. eines jeden Betrachtungsjahres in einem der vier Leitindizes (DAX-30, S-, M- oder TecDAX) gelistet waren. Für jedes Jahr beträgt die ausgewertete Anzahl der Unternehmen somit 160. Die gesamte Auswertung zeigt die Veränderung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten dieser Unternehmen zum Stichtag 31.12. zwischen den Jahren 2005 und 2015.

Die Unternehmen unterscheiden sich innerhalb der vier Indizes hinsichtlich der Mitspracherechte der Beschäftigten im Aufsichtsrat erheblich. Waren durchschnittlich 57 Kontrollgremien von betrachteten Unternehmen ohne Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat, weisen durchschnittlich 77 einen paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat und durchschnittlich 26 Unternehmen einen Aufsichtsrat nach dem Drittelbeteiligungsgesetz² auf. Damit haben rund 1/3 der Unternehmen einen nicht mitbestimmten Aufsichtsrat. Die aktuelle Verteilung der Unternehmen hinsichtlich der Mitspracherechte der Beschäftigten im Aufsichtsrat weicht nur geringfügig von der durchschnittlichen Verteilung ab. Aktuell sind von den 160 Unternehmen 78 Kontrollgremien paritätisch mitbestimmt, 24 drittelbeteiligt mitbestimmt und 58 jedoch ohne Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

Abbildung 1

Unternehmen ohne mitbestimmten, mit paritätischem und drittelbesetztem Aufsichtsgremium, Indizes kumuliert, 2005-2015³



Quelle: eigene Darstellung

Hans Böckler
Stiftung

Die Mehrzahl der untersuchten Unternehmen ist in diesem elfjährigen Betrachtungszeitraum konstant geblieben. Von den insgesamt 252 Unternehmen, die in diesem Zeitraum zum 31.12. eines Jahres einmal einem der vier Indizes angehörten und damit Untersuchungsgegenstand waren, sind 63 Unternehmen durchgängig in einem der vier Indizes notiert.

Aktuell sind von den 160 Unternehmen 78 Kontrollgremien paritätisch mitbestimmt, 24 drittelbeteiligt mitbestimmt und 58 jedoch ohne Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

Von den 78 paritätisch besetzten Gremien sind 77 nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976⁴ und lediglich eins nach dem Montanmitbestimmungsgesetz⁵ zusammengesetzt.

² Grafik zur Zusammensetzung nach dem Drittelbeteiligungsmodell im Anhang. Im Jahr 2009 gab es ca. 1.500 Unternehmen, die eine Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat nach dem Drittelbeteiligungsgesetz hatten. Überwiegend in der Rechtsform der GmbH oder Aktiengesellschaft. Vgl. auch: http://www.boeckler.de/hbs_showpicture.htm?id=28790&chunk=1 Eine cursorische Überprüfung der Zahlen im Jahr 2015 hat keine signifikante Veränderung dieser Zahlen ergeben.

³ Unter den paritätisch dargestellten Unternehmen wurde auch das Unternehmen ausgewiesen, welches einen Aufsichtsrat nach dem Montanmitbestimmungsgesetz aufweist. (paritätisch*)

⁴ Grafik zur Zusammensetzung nach dem Mitbestimmungsgesetz im Anhang. Im Jahr 2014 gab es 635 Unternehmen die einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat hatten. Dabei dominiert die Rechtsform der GmbH mit 340 Unternehmen deutlich über der Rechtsform der Aktiengesellschaft, mit 241 Unternehmen. Vgl. auch: <http://www.boeckler.de/34620.htm>

⁵ Grafik zur Zusammensetzung nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz: <http://www.boeckler.de/34626.htm>

3 GESAMTBETRACHTUNG DER INDIZES (DAX30, S-, M-, UND TECDEX)

Im Jahr 2005 summierten sich die Aufsichtsratsposten innerhalb der 160 Unternehmen auf insgesamt 1.770 Mandate. Lediglich 181 waren davon mit Frauen besetzt. Dies entsprach einem Anteil von 10,2 % der Mandate im Jahr 2005.

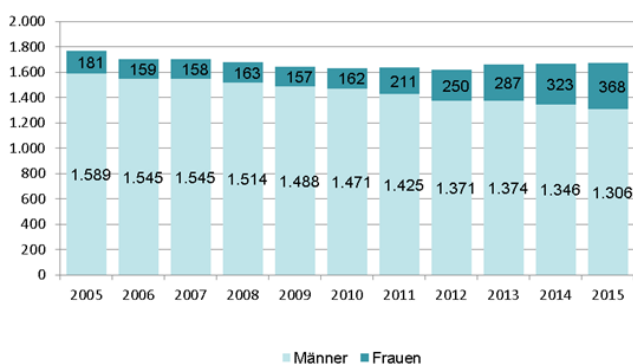
Der Vergleich der Jahre 2005 und 2015 sagt jedoch nichts darüber aus, ob der Anstieg des Frauenanteils kontinuierlich erfolgt ist. Erst eine detaillierte Betrachtung der einzelnen Jahre kann hier einen Aufschluss geben (Abbildung 4).

Bei einer Darstellung der einzelnen Jahre zeigt sich: Bis einschließlich 2010 war nur jedes zehnte Aufsichtsratsmandat mit einer Frau besetzt. Erst ab dem Jahr 2011 setzt ein kontinuierlicher Anstieg der Frauenquote um ca. 2,5 Prozentpunkte pro Jahr ein. Frauen besetzen zwar heute fast jedes vierte Mandat, nach wie vor dominieren jedoch die Männer die Kontrollgremien mit über 85 % der Aufsichtsratsposten.

Abbildung 2

Mandatsanzahl nach Geschlecht, Indizes kumuliert, 2005 bis 2015

Aufsichtsratsposten nach Geschlecht



Quelle: eigene Darstellung

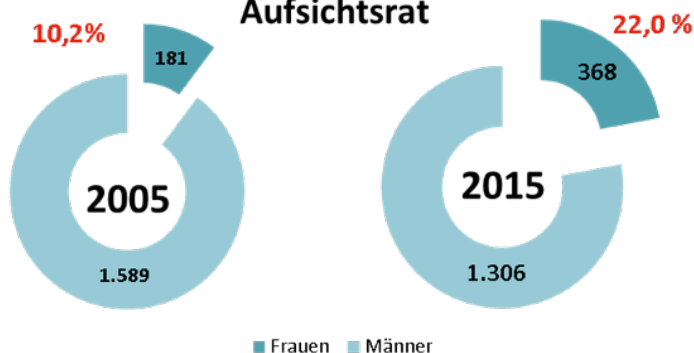
Hans Böckler
Stiftung

Ein Jahrzehnt später stehen nur noch 1.674 Mandate innerhalb der zu diesem Zeitpunkt relevanten Grundgesamtheit zur Verfügung. 22 % davon sind nun mit Frauen besetzt, dies entspricht 368 Mandaten. Zwischen den Jahren 2005 und 2015 stieg damit der prozentuale Anteil der Frauen in den Kontrollgremien um 11,8 Prozentpunkte. Frauen bleiben aber weiterhin stark unterrepräsentiert innerhalb dieser Gremien.

Abbildung 3

Frauenanteil im Aufsichtsrat, Indizes kumuliert, 2005 und 2015

Geschlechterverteilung im Aufsichtsrat

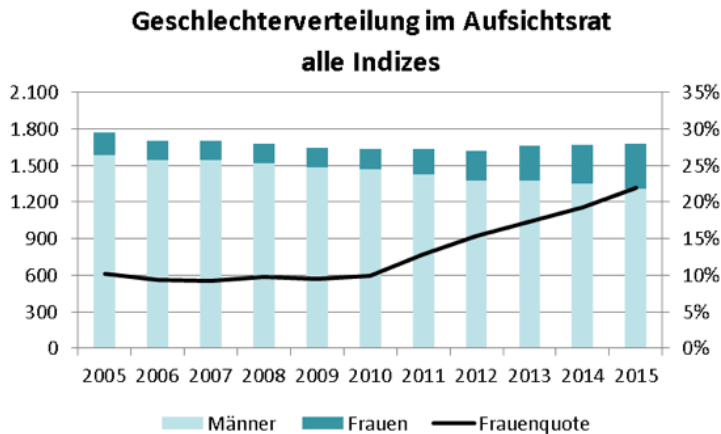


Quelle: eigene Darstellung

Hans Böckler
Stiftung

Abbildung 4

Frauenanteil im Aufsichtsrat, Indizes kumuliert, 2005 bis 2015



Quelle: eigene Darstellung

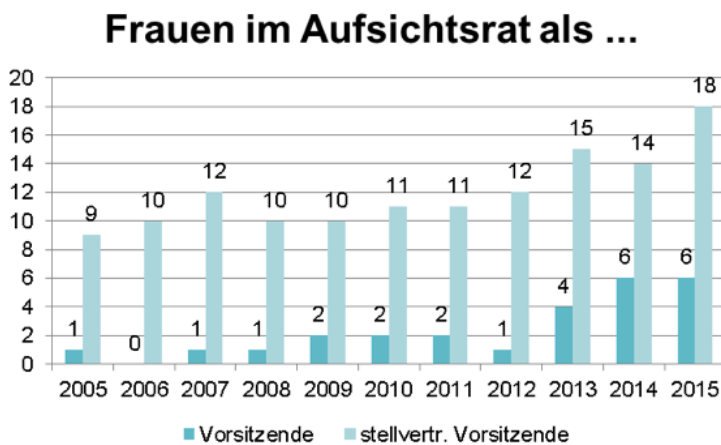
Hans Böckler
Stiftung

Auch bei der Gruppe der Aufsichtsratsvorsitze hat es einen Fortschritt gegeben: Heute gibt es doppelt so viele (18) weibliche stellvertretende Vorsitzende in der Untersuchungsgruppe als vor elf Jahren (9). Die Anzahl der weiblichen Vorsitzenden hat sich sogar versechsfacht. Gab es im Jahr 2005 eine einzige Aufsichtsratsvorsitzende⁶ neben 159 Aufsichtsratsvorsitzenden, so leiten ein Jahrzehnt später, immerhin sechs Frauen eines der 160 Kontrollgremien.

Doch die Betrachtung der steigenden Personenanzahl täuscht darüber hinweg, dass unter den Aufsichtsratsvorsitzen gerade einmal 3,75 % der Vorsitze weiblich besetzt sind. Zudem vertreten erst seit drei Jahren mehr als zwei Frauen eine Kontrollspitze.

Abbildung 5

(stellv.) Aufsichtsratsvorsitz, Indizes kumuliert, 2005-2015



Quelle: eigene Darstellung

Hans Böckler
Stiftung

⁶ Christine Novakovic, DAB Bank AG

4 EINZELBETRACHTUNG DER INDIZES

Eine kumulierte Betrachtung der Indizes lässt unberücksichtigt, dass die vier Indizes sich hinsichtlich Marktkapitalisierung und Börsenumsatz unterscheiden. So spiegelt der DAX-30 die 30 größten und umsatzstärksten Unternehmen, die an der Frankfurter Wertpapierbörse gelistet sind, wider. Der MDAX enthält dagegen die 50 größten Unternehmen der klassischen Branchen unterhalb der DAX-30-Werte. Der SDAX wiederum umfasst die 50 größten Unternehmen der klassischen Branchen unterhalb der MDAX-Werte. Lediglich der TecDAX zeigt die 30 größten Unternehmen der Technologiebranchen unterhalb des Leitindex DAX-30. Eine Abbildung der einzelnen Indizes ist daher wichtig. Insbesondere auch, weil im Regelfall mit zunehmender Größe des Unternehmens auch die Aufsichtsratsgröße ansteigt.

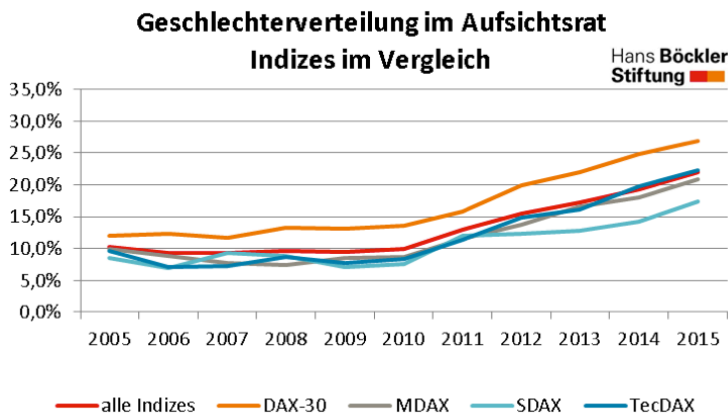
Werden alle vier Indizes über den gesamten Zeitverlauf in einer Grafik einzeln abgebildet, wird ersichtlich, dass seit Beginn der Erhebung der DAX-30-Index stets den höchsten Anteil an Frauen im Kontrollgremium aufweist. Die Differenz zum Frauenanteil in den drei übrigen Indizes ist bis Ende 2011 in etwa gleich groß geblieben, vergrößert sich aber – insbesondere zum SDAX ab 2011.

Während die Indizes M- und TecDAX einen gleich starken Anstieg bei den Aufsichtsrätinnen verzeichnen können, wie der DAX-30, fällt ab dem Jahr 2012 der SDAX so weit ab, dass er das Schlusslicht bildet.

Im DAX-30 stieg der Anteil der Frauen in den Gremien zwischen den Jahren 2005 und 2015 um 14,8 Prozentpunkte von 12 % auf 26,8 % an. Ein plötzlicher Anstieg ist jedoch erst ab dem Jahr 2011 zu verzeichnen. Seitdem hat sich die Anzahl der Aufsichtsrätinnen in den vergangenen fünf Jahren fast verdoppelt. Waren es im Jahr 2010 68 Frauen, sind es Ende 2015 131 Kontrolleurinnen. Der sprunghafte Anstieg im Jahr 2011 um über vier Prozentpunkte könnte damit zusammenhängen, dass im DCGK eine Empfehlung zur angemessenen Berücksichtigung von Frauen im Jahr 2010 Einzug gefunden hat.

Abbildung 6

Frauenanteil im Aufsichtsrat, Indizes einzeln, 2005-2015



Quelle: eigene Darstellung

Hans Böckler
Stiftung

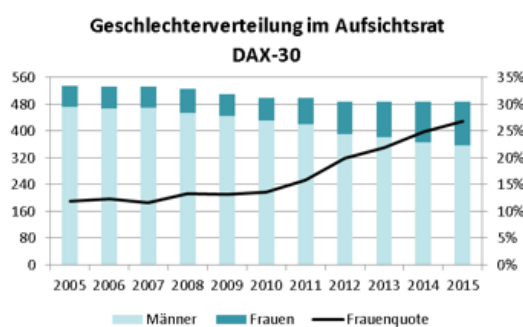
Die Entwicklungen im MDAX, SDAX und TecDAX ähneln der im DAX-30.

Die prozentuale Steigerung zwischen den Jahren 2010 und 2015 fiel im MDAX zwar mit rund 12,2 Prozentpunkte leicht geringer als im DAX-30 (13,2) aus, jedoch weist dieser Index Ende 2015 analog zum DAX-30 ebenfalls ~60 Aufsichtsrätinnen mehr im Vergleich zum Jahr 2010 auf.

Der SDAX verzeichnete im gleichen Zeitraum nur eine Steigerung um fast zehn Prozentpunkten (70 Mandate), der TecDAX dagegen eine Erhöhung um fast 14 Prozentpunkte (32 Mandate).

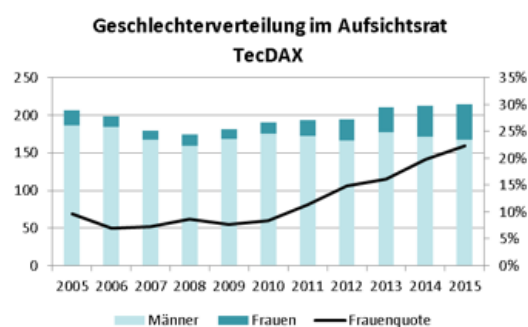
Abbildung 7

Frauenanteil im Aufsichtsrat, einzelne Indizes, 2005-2015, absolute und prozentuale Entwicklung



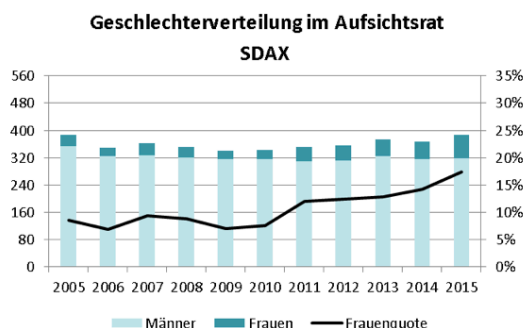
Quelle: eigene Darstellung

Hans Böckler Stiftung



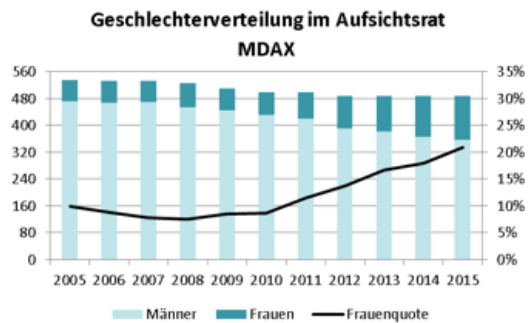
Quelle: eigene Darstellung

Hans Böckler Stiftung



Quelle: eigene Darstellung

Hans Böckler Stiftung



Quelle: eigene Darstellung

Hans Böckler Stiftung

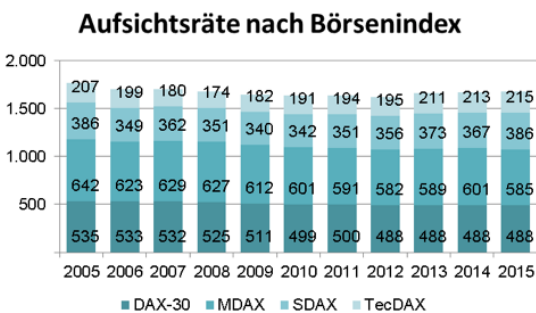
Exkurs:

Die Anzahl der im DAX-30 zur Verfügung stehenden Mandate hat im Zeitverlauf stark abgenommen. Waren Ende 2005 535 Aufsichtsratsposten im DAX-30 zu besetzen, sind es Ende 2015 lediglich nur 488 Mandate. Die Verkleinerung der Kontrollorgane erfolgte insbesondere in den Jahren 2009 und 2012.

57 Mandate stehen Ende 2015 auch im MDAX gegenüber dem Jahr 2005 weniger zur Verfügung. Während es innerhalb der elf Betrachtungsjahre im SDAX Schwankungen gab, sind zum Jahresende 2015 wieder 386 Mandate mit Personen zu besetzen. Eine gegenläufige Entwicklung gab es im TecDAX. Hier stehen zum gleichen Zeitpunkt mehr Posten als im Jahr 2005 zur Verfügung.

Abbildung 8

Aufsichtsratsmandate, einzelne Indizes, 2005-2015



Quelle: eigene Darstellung

Hans Böckler Stiftung

5 UNTERNEHMEN OHNE UND MIT AUFSICHTSRÄTINNEN

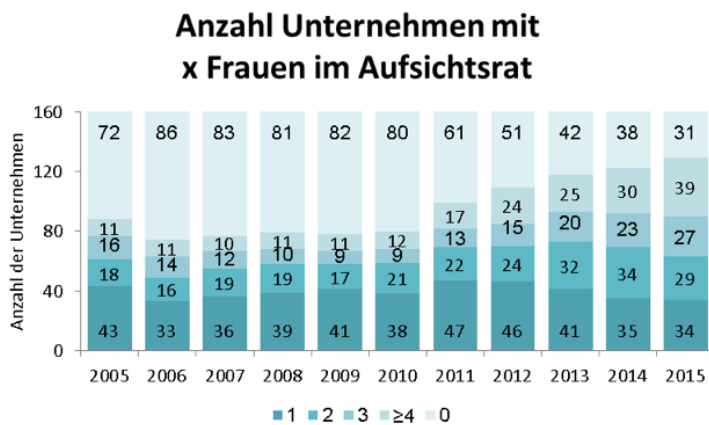
Nach wie vor gibt es tatsächlich Unternehmen, die keine einzige Frau in ihrem Kontrollgremium vorweisen können. Aktuell gibt es unter den 160 untersuchten Unternehmen noch 31 Gremien, die keine einzige Aufsichtsrätin haben. Weder auf Anteilseigner-, noch auf Arbeitnehmervertreterseite. Waren im Jahr 2005 noch 72 Unternehmen ein reines Old-Boys-Netzwerk, hat sich ab dem Jahr 2011 die Anzahl kontinuierlich reduziert. Die Anzahl der Unternehmen, wo weiterhin alle Posten fest in Männer-

hand sind, hat sich seit dem Jahr 2005 zwar mehr als halbiert, doch ist weiterhin jedes fünfte Unternehmen nicht mit beiden Geschlechtern besetzt (19 %).

Erfreulich ist, dass Ende 2015 insgesamt 129 Unternehmen mindestens eine Frau im Kontrollgremium haben (80 %). Fast 1/5 der Unternehmen hat zwei, ein weiteres Fünftel sogar drei Kontrollleurinnen. Es sticht hervor, dass sich insbesondere die Zahl der Unternehmen erhöht hat, die mindestens vier Frauen im Aufsichtsrat haben. Waren es Ende 2010 nur 12 Unternehmen, hat sich die Anzahl auf 39 mehr als verdreifacht.

Abbildung 9

Unternehmen ohne Aufsichtsrätinnen, Indizes kumuliert, 2005-2015



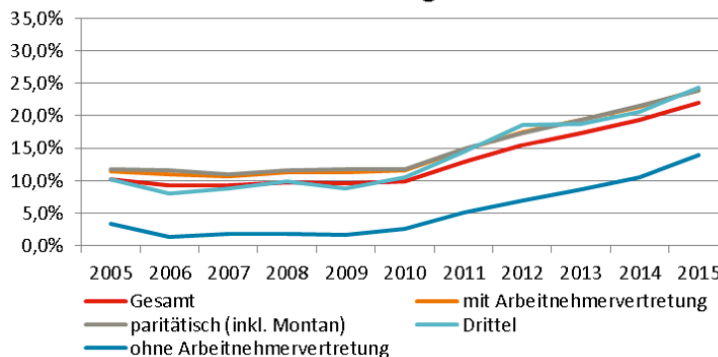
Quelle: eigene Darstellung

Hans Böckler
Stiftung

Abbildung 10

Frauenanteil im Aufsichtsrat, nach Mitbestimmungsform, Indizes kumuliert, 2005-2015

Geschlechterverteilung im Aufsichtsrat Indizes im Vergleich



Quelle: eigene Darstellung

Hans Böckler
Stiftung

6 UNTERSCHIEDUNG ZWISCHEN ANTEILSEIGNER- UND ARBEITNEHMERVERTRETER/-INNEN

Es wird nicht selten irrtümlicherweise angenommen, dass Aufsichtsratsgremien der vier Leitindizes alle hälftig mit Vertreter/innen der Kapitaleseite und der Arbeitnehmerschaft zusammengesetzt sind. Tatsache ist jedoch, dass nur eine sehr geringe Anzahl an Unternehmen einen mitbestimmten Aufsichtsrat hat. Nicht mal die Hälfte der Aufsichtsratsgremien (78) der hier untersuchten 160 Unternehmen haben einen Aufsichtsrat, der nach dem Mitbestimmungsgesetz oder dem Montanmitbestimmungsgesetz zusammengesetzt ist. Von weiteren 24 Unternehmen ist das Kontrollgremium nach dem Drittelbeteiligungsgesetz zusammengesetzt. Fast ein Drittel der Unternehmen (58) jedoch hat einen Aufsichtsrat, der keine Arbeitnehmervertreter/-innen aufweist und nur aus Anteilseignervertreter/-innen besteht.

Wird die Entwicklung der Geschlechterverteilung in den Kontrollgremien nach Mitbestimmungsform betrachtet, zeigt sich, dass die Unternehmen ohne Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat durchgängig eine geringere prozentuale Repräsentanz von Aufsichtsrätinnen seit nunmehr elf Jahren aufweist, als die Unternehmen mit einer Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat. Der Frauenanteil war stets um ca. 10 Prozentpunkte geringer.

Während zu Beginn des Untersuchungszeitraums die paritätisch besetzten Aufsichtsräte eindeutig eine geschlechtergerechtere Besetzung aufwiesen, haben seit dem Jahr 2010 auch die drittelbeteiligten Unternehmen zur höheren Repräsentanz von Frauen beigetragen.

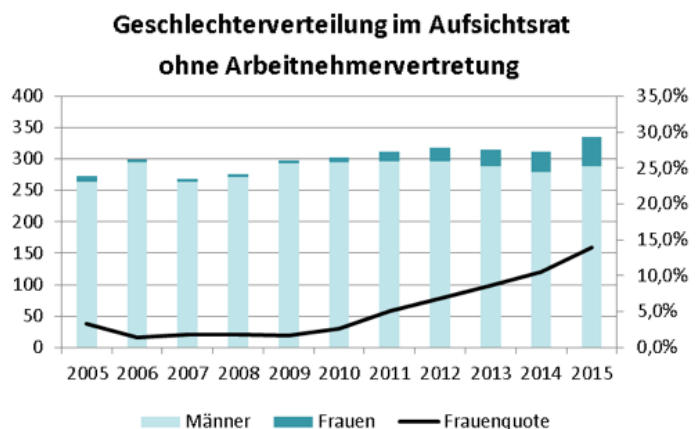
I. Unternehmen ohne mitbestimmten AR

Von den insgesamt 336 Aufsichtsratsmandaten, die in den 58 Unternehmen ohne Mitbestimmung zu besetzen sind, waren im Jahr 2015 lediglich 47 Frauen. Dies entspricht einer Frauenquote von 14 %. Ein Jahrzehnt zuvor (2005) gab es nur 9 Aufsichtsrätinnen. Die Frauenquote betrug damals 3,3 %. In diesen ausschließlich mit Kapitaleignervertreter/-innen besetzten Aufsichtsratsgremien schwankte der Frauenanteil in den Jahren 2005 bis 2010 gerade einmal zwischen 1,3 und 3,3 %. Zeitweise gab es nur 4 Kontrolleurinnen (2006), was einen Anteil von nur 1,3 % entspricht. Erst im Jahr 2011 gab es erstmals mehr als 5 % Frauen unter den Kontrolleuren. Bis zum Jahr 2015 hat sich der Anteil der Frauen zwar auch um fast zehn Prozentpunkte erhöht, doch liegt die Quote weiterhin nur bei 14 %.

Diese Unternehmen sind nicht vom Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen bezüglich der „starrten Quote von 30 %“ erfasst. Sie erfüllen zwar das Kriterium „börsennotiert“, aber weil sie nicht „voll mitbestimmt“⁷ sind, müssen sie nur die Vorgaben für die „Verbindlichen Zielgrößen“ erfüllen. Aus diesem Anlass ist nicht zu erwarten, dass es in dieser Gruppe der Unternehmen in naher Zukunft signifikante Veränderungen hin zu einer 30 %-Quote, geschweige denn zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in den Aufsichtsratsgremien insgesamt, geben wird.

Abbildung 11

Frauenanteil im Aufsichtsrat, ohne Mitbestimmung im Aufsichtsrat, Indizes kumuliert, 2005-2015



Quelle: eigene Darstellung

Hans Böckler
Stiftung

⁷ „Voll mitbestimmt“ ist kein gesetzlich verankerter Begriff. Im Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe werden darunter Unternehmen verstanden, die einen Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 und dem Montanmitbestimmungsgesetz haben.

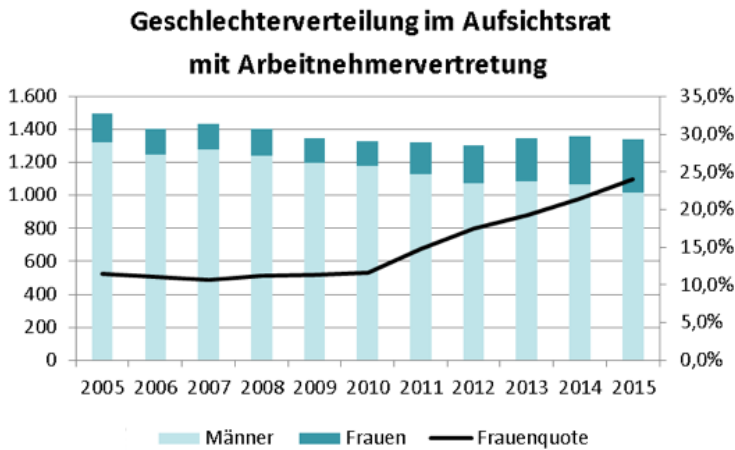
II. Unternehmen mit mitbestimmten AR

Seit Beginn dieser Untersuchungsreihe (2005) ist der Anteil von Frauen in Aufsichtsratsgremien in mitbestimmten Unternehmen stets höher als in nicht mitbestimmten Unternehmen gewesen. Lag der Frauenanteil ohne Arbeitnehmervertretung im Jahr 2005 bei 3,3 %, lag er in unternehmerisch mitbestimmten Unternehmen bereits bei 11,5 %. Ende 2015 waren zwar mittlerweile 14 % Frauen in nicht mitbestimmten Unternehmen Aufsichtsrätin, jedoch bereits 24 % in mitbestimmten Unternehmen.

Aber auch in dieser reduzierten Kontrollgruppe auf mitbestimmte Unternehmen stagnierte bis einschließlich 2010 der Frauenanteil bei ca. 11 %, analog der Entwicklung in nicht mitbestimmten Unternehmen. Erst mit dem Jahr 2011 begann ein kontinuierlicher Anstieg auf bis zuletzt 24 %. Dies entspricht einem jährlichen Anstieg von ca. drei Prozentpunkten ab dem Jahr 2011.

Abbildung 12

Frauenanteil im Aufsichtsrat, mit Mitbestimmung im Aufsichtsrat, Paritätisch und Drittelbeteiligt, kumuliert, Indizes kumuliert, 2005 – 2015

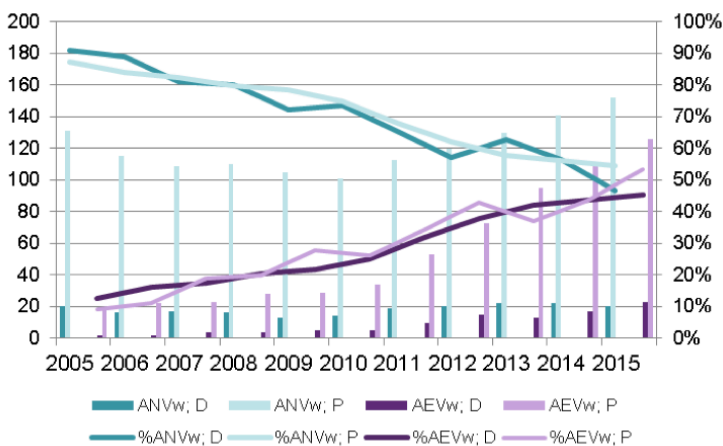


Quelle: eigene Darstellung

Hans Böckler Stiftung

Abbildung 13

Aufsichtsrätinnen in drittel- und paritätisch besetzten Aufsichtsräten, nach Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter, 2005 – 2015



Quelle: eigene Darstellung

Hans Böckler Stiftung

Innerhalb der mitbestimmten Unternehmen kann jedoch noch weiter zwischen drittelbeteiligten und paritätisch besetzten Aufsichtsratsgremien unterschieden werden.

Werden die zwei Bänke im Aufsichtsrat nach Frauen über alle Unternehmen hinweg isoliert betrachtet, zeigt sich, dass im Zeitverlauf die Anteilseignerseite [AEV] (violette Trendlinien in der Grafik unten), sowohl in paritätisch [P] als auch in drittelbeteiligten [D] Aufsichtsräten, fortlaufend ihren Anteil an den gesamt vorhandenen Frauen ausbauen konnten.

Diese tiefere Analyse zeigt zudem, dass die Arbeitnehmerbank [ANV] (türkise Trendlinien in der Grafik unten) Ende 2015 nur noch ca. 54 % der insgesamt gewählten Aufsichtsrätinnen stellt. Vor einem Jahrzehnt waren es noch 87 % der Kontrollleurinnen.

Eine Gesamtbetrachtung über beide Formen der unternehmerischen Mitbestimmung (drittel- und paritätisch mitbestimmt) verzerrt jedoch die Ergebnisse. Es muss hier darauf hingewiesen werden, dass in der Untersuchungsgruppe der drittelmitbestimmten Unternehmen, die Kapitalseite doppelt so viele Mandate zur Verfügung hat. Aus diesem Grund werden nachfolgend beide Mitbestimmungsformen nochmals isoliert betrachtet.

III. Unternehmen mit paritätisch mitbestimmten AR

Nur diese Teilgruppe (78 Unternehmen zum Stichtag 31.12.2015) der gesamten Untersuchungsgruppe (160 Unternehmen) hat die starre Quote von 30 % nach dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen zu erfüllen.

Im Jahr 2005 waren von den 150 Kontrolleurinnen (Frauenquote von 11,7 %) dieser Kontrollgruppe 131 Arbeitnehmervertreterinnen. Die Arbeitnehmerseite stellte damit 87 % der Frauen mit einem Aufsichtsratsmandat. Ende 2015 lag die Frauenquote bei 23,9 %. Von den 278 waren nun 152 Vertreterinnen von der Arbeitnehmerseite, dies entspricht jedoch nur noch einem Anteil von knapp 55 % aller gewählten Aufsichtsrätinnen.

IV. Unternehmen mit drittelmitbestimmten AR

Die Unternehmen in der Untersuchungsgruppe „Drittelbeteiligt“ haben aufgrund der fehlenden paritätischen Mitbestimmung die gesetzliche Geschlechterquote nicht zu erfüllen. Lediglich die Vorgaben für die „Verbindlichen Zielvorgaben“ sind einzuhalten.

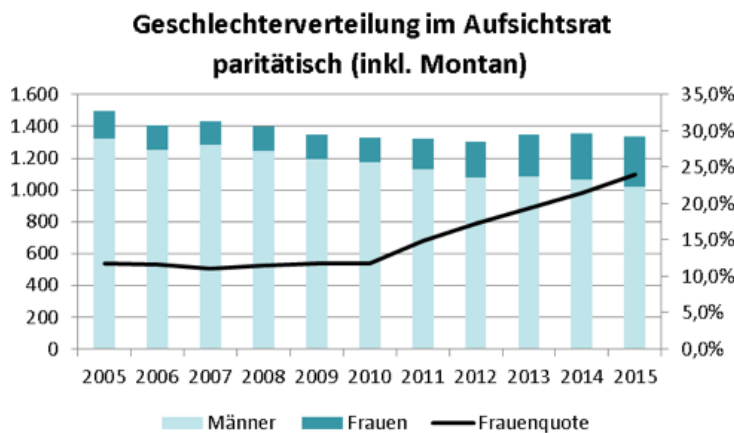
Im Jahr 2005 lag die Frauenquote insgesamt bei 10,1 %. Von den insgesamt 22 damaligen Kontrolleurinnen stellte die Arbeitnehmerseite fast 91 % (20 Frauen). Es gab nur zwei Vertreterinnen der Kapitaleseite zu diesem Zeitpunkt, obwohl insgesamt 144 Mandate auf der Kapitaleseite zur Verfügung standen. Die Männerquote auf Anteilseignerseite betrug damit damals 98,6 %, auf Arbeitnehmerseite knapp 73 %.

Ende 2015 hat sich die Struktur stark verändert. Der Frauenanteil beträgt nun 24,3 %. Von den insgesamt 118 Mandaten der Kapitaleseite sind nun immerhin 23 Mandate mit einer Frau besetzt. Trotzdem haben die Männer weiterhin 80 % der Aufsichtsratsposten inne. Auf der Arbeitnehmerseite standen Ende 2015 insgesamt 59 Mandate zur Verfügung. Davon waren 39 männlich besetzt. Dies entspricht einer Männerquote von 66 %.

Auch wenn die Kapitaleseite heute eine um fast 19 Prozentpunkte verbesserte geschlechtergerechtere Besetzung aufweist, als vor einem Jahrzehnt, ist die Arbeitnehmerseite weiterhin wertschätzender gegenüber der weiblichen Expertise.

Abbildung 14

Frauenanteil im Aufsichtsrat, paritätisch besetzte Gremien
Indizes kumuliert, 2005 – 2015

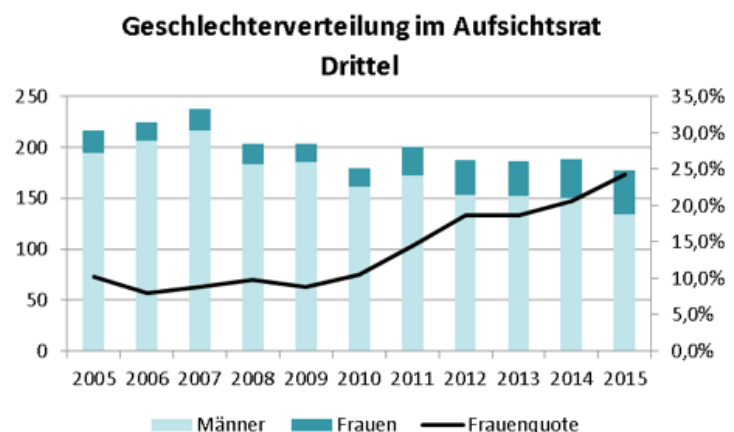


Quelle: eigene Darstellung

Hans Böckler
Stiftung

Abbildung 15

Frauenanteil im Aufsichtsrat, Drittelbeteiligte Gremien
Indizes kumuliert, 2005 – 2015



Quelle: eigene Darstellung

Hans Böckler
Stiftung

7 FAZIT

Gegenüber dem Jahr 2005 hat sich der Frauenanteil in den Kontrollgremien der vier Leitindizes in Deutschland verändert. Mittlerweile ist mindestens jedes fünfte Aufsichtsratsmandat weiblich besetzt.

Doch der sprunghafte Anstieg des Frauenanteils in den einzelnen Aufsichtsratsgremien ab 2010 in allen vier Indizes dieser Untersuchung beweist: Gesetzgeberische oder regulatorische Maßnahmen greifen. Das zeigt diese Auswertung deutlich. Im Jahr 2010 wurde im Deutschen Corporate Governance Kodex erstmals eine Ziffer aufgenommen, die darauf hinweist auch auf Diversitygesichtspunkte bei der Aufsichtsratsbesetzung zu achten. Für die vorliegende untersuchte Grundgesamtheit gilt der Kodex. Wird dem in einzelnen Punkten nicht entsprochen, müssen die Unternehmen Entsprechendes in einer gesonderten Erklärung erläutern.

Ob das Gesetz zur Geschlechterquote im Aufsichtsrat die gleiche Wirkung entfalten wird, muss

sich noch zeigen. Viele Hauptversammlungstermine, auf denen Neu- und Nachbesetzungen beschlossen werden, stehen noch aus. Aber selbst wenn in den vom Gesetz erfassten Unternehmen (78 der hier 160 untersuchten) weitere Posten geschlechtergerechter besetzt werden, sind wir aktuell von einer geschlechtergleichen Besetzung weit entfernt! Zudem ist zu vermuten, dass das Quotengesetz keine weiteren signifikanten Veränderungen auch auf jene Unternehmen haben wird, die nicht von der starren Quote in Höhe von mindestens 30 % erfasst werden.

Jedoch zeigen neuere Untersuchungen: Die Qualität der Finanzberichterstattung in Unternehmen mit geschlechtsspezifisch diversifizierten Aufsichtsgremien ist höher als in Unternehmen mit geschlechtshomogenen Aufsichtsräten.⁸ Solche Ergebnisse lassen hoffen, dass auch die Kapitalmärkte eine hohe Diversität in den Kontrollgremien wertschätzen und belohnen.

Offen bleibt aber langfristig, ob die Mindestquote nicht zu einer informellen Obergrenze für Frauen wird.

⁸ Vgl. Müller/ Panzer, ZCG 6/15, S. 271 ff.

8 ANHANG

Mitbestimmung nach dem 1976er-Gesetz

Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer – seit 1. Juli 1976 in Kraft

- Gilt für Großunternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten
- Trotz gleicher Anzahl an Sitzen strukturelle Unterparität der Arbeitnehmerseite
- Der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende ist in der Regel Arbeitnehmervertreter; beide Vorsitzende müssen mit Zweidrittelmehrheit vom AR gewählt werden
- Anzahl der Aufsichtsräte: 12 bis 20
- Vorschlagsrecht der Gewerkschaften für 2 bis 3 Aufsichtsratssitze; Gewerkschaftskandidaten müssen sich genauso zur Wahl stellen wie betriebliche Vertreter
- Wahlrecht: Urwahl, ab 8.000 Beschäftigten Delegiertenwahl

Quelle und Copyright © Hans-Böckler-Stiftung 2006



Montanmitbestimmung

Montanmitbestimmungsgesetz – seit 7. Juni 1951 in Kraft

- Gilt im Bergbau sowie der Eisen- und Stahlindustrie bei mehr als 1.000 Beschäftigten
- Paritätisch besetzt auf Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite plus einem Neutralen
- Anzahl der Aufsichtsräte: 11, 15 bis 21
- Vorschlagsrecht der Gewerkschaften für 2 bis 4 Aufsichtsratssitze; Gewerkschaftskandidaten müssen sich genauso zur Wahl stellen wie betriebliche Vertreter*
- Wahlrecht: Betriebsräte wählen Arbeitnehmervertreter

* bis 1981 hatten Gewerkschaften das Recht, ihre Vertreter zu entsenden

Quelle und Copyright © Hans-Böckler-Stiftung 2006



Drittelbeteiligungs-Modell

Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat „Drittelbeteiligungsgesetz“ – seit 1. Juni 2004 in Kraft

- Gilt seit für alle Unternehmen zwischen 500 und 2.000 Beschäftigten; löste das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 ab, das bis dahin die Mitbestimmung dieser Unternehmen geregelt hatte
- Im Aufsichtsrat sind ein Drittel Arbeitnehmervertreter
- Größe nach Satzung – mindestens drei Aufsichtsräte
- Beteiligung von Gewerkschaften keine Pflicht
- Wahlrecht: Urwahl

Quelle und Copyright © Hans-Böckler-Stiftung 2006



Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB.

Sie ist in allen ihren Aufgabenfeldern der Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft verpflichtet.

Sie wirbt für diese Idee, unterstützt Mandatsträger in Mitbestimmungsfunktionen und tritt für erweiterte Mitbestimmungsrechte ein.

IMPRESSUM

Ausgabe

Mitbestimmungs-Report 21/2016

**Beginnender Kulturwandel oder
absehbare Stagnation bei 30%?**

ISSN: 2364-0413

Produktion

Setzkasten GmbH, Düsseldorf
März 2016

Autorin

Marion Weckes

Diplom-Volkswirtin

Datenerhebung und grafische Gestaltung

Fred Gockeln

Abteilung Mitbestimmungsförderung
Hans-Böckler-Stiftung

Kontakt

Marion Weckes

Diplom-Volkswirtin

Referatsleiterin Fakten für die Mitbestimmung

Hans-Böckler-Stiftung

Abteilung Mitbestimmungsförderung

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

Telefon +49 0211 7778-166

Telefax +49 0211 7778-4 166

marion-weckes@boeckler.de