

Managerinnen- Barometer 2017



Bericht von Elke Holst und Katharina Wrohlich

Spitzengremien großer Unternehmen:
Geschlechterquote zeigt erste Wirkung in Aufsichtsräten –
Vorstände bleiben Männerdomänen

3

Bericht von Elke Holst und Katharina Wrohlich

Finanzsektor: Banken fallen zurück –
Frauenanteil jetzt auch in Aufsichtsräten geringer
als bei Versicherungen

17

Interview mit Elke Holst

»Unternehmen sollten alle Hierarchieebenen
stärker mit Frauen besetzen«

31

Bericht von Martin Gornig und Claus Michelsen

Bauwirtschaft:
volle Auftragsbücher und gute Wachstumsaussichten

32

Am aktuellen Rand Kommentar von C. Katharina Spieß und Katharina Wrohlich

Elterngeld und Geburtenrate –
ein vielfach überstrapazierter Zusammenhang!

44



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
11. Januar 2017

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 Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Serviceabteilung
Kommunikation des DIW Berlin
(kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.



Der DIW Wochenbericht wirft einen unabhängigen Blick auf die Wirtschaftsentwicklung in Deutschland und der Welt. Er richtet sich an die Medien sowie an Führungskräfte in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Wenn Sie sich für ein Abonnement interessieren, können Sie zwischen den folgenden Optionen wählen:

Standard-Abo: 179,90 Euro im Jahr (inkl. MwSt. und Versand).

Studenten-Abo: 49,90 Euro.

Probe-Abo: 14,90 Euro für sechs Hefte.

Bestellungen richten Sie bitte an leserservice@diw.de oder den DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg; Tel. (01806) 14 00 50 25, 20 Cent/Anruf aus dem dt. Festnetz, 60 Cent maximal/Anruf aus dem Mobilnetz. Abbestellungen von Abonnements spätestens sechs Wochen vor Laufzeitende

NEWSLETTER DES DIW BERLIN



Der DIW Newsletter liefert Ihnen wöchentlich auf Ihre Interessen zugeschnittene Informationen zu Forschungsergebnissen, Publikationen, Nachrichten und Veranstaltungen des Instituts. Wählen Sie bei der Anmeldung die Themen und Formate aus, die Sie interessieren. Ihre Auswahl können Sie jederzeit ändern, oder den Newsletter abbestellen. Nutzen Sie hierfür bitte den entsprechenden Link am Ende des Newsletters.

>> Hier Newsletter des DIW Berlin abonnieren: www.diw.de/newsletter

RÜCKBLLENDE: IM WOCHENBERICHT VOR 40 JAHREN

Zinsverpflichtungen aus der Staatsverschuldung

In den letzten drei Jahren hat der Staat (Gebietskörperschaften und Sozialversicherung) in der Bundesrepublik Deutschland Defizite von insgesamt 130 Mrd. DM hinnehmen müssen. Die Haushaltslage besserte sich zwar 1976 mit der konjunkturellen Belebung; von der erwünschten Annäherung der laufenden Einnahmen an die Ausgaben sind die Haushalte jedoch noch weit entfernt. Vielmehr muss damit gerechnet werden, dass sich das Finanzierungsdefizit 1977 nur auf die Größenordnung der öffentlichen Investitionen zurückbildet. Die Aussichten für einen zügigen weiteren Abbau der Finanzierungsdefizite sind nicht sehr günstig, da der Spielraum zur Neuverschuldung von den einzelnen Gebietskörperschaften auch günstig genutzt werden wird. Schulden aber ziehen Zins- und Tilgungsverpflichtungen nach sich.

aus dem Wochenbericht Nr. 1 vom 6. Januar 1977

Spitzengremien großer Unternehmen: Geschlechterquote zeigt erste Wirkung in Aufsichtsräten – Vorstände bleiben Männerdomänen

Von Elke Holst und Katharina Wrohlich

Die seit Januar 2016 verbindliche Geschlechterquote für Aufsichtsräte in Deutschland zeigt eine erste Wirkung: Dem Managerinnen-Barometer des DIW Berlin zufolge waren in den unter die Quotenregelung fallenden 106 Unternehmen Ende 2016 deutlich mehr Frauen in den Kontrollgremien vertreten als ein Jahr zuvor. Ihr Anteil stieg um gut vier Prozentpunkte auf mehr als 27 Prozent. Auch in den anderen Unternehmensgruppen legte der Anteil der Aufsichtsrätinnen zu. Die Berechnungen auf Basis der Top-200-Unternehmen zeigen zudem, dass in Unternehmen, in denen der Aufsichtsrat bereits zu einem Drittel mit Frauen besetzt ist, der Anteil anschließend kaum bis gar nicht mehr steigt. Die Schere zwischen den Aufsichtsräten und Vorständen öffnet sich indes weiter, denn in letzteren ist die Dynamik nach wie vor sehr schwach: In den unter die Quote fallenden Unternehmen sind im Durchschnitt nur 6,5 Prozent Frauen in den Vorstandsetagen vertreten – noch weniger als in den DAX-30 (gut elf Prozent) und den 200 umsatzstärksten Unternehmen (acht Prozent). In den Unternehmen mit Bundesbeteiligung hat sich die Dynamik deutlich abgeschwächt – sie drohen ihre Vorbildfunktion einzubüßen. Um möglichen Gesetzesverschärfungen zuvorzukommen, sollten Unternehmen auf allen Führungsebenen für ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis sorgen.

Das DIW Berlin untersucht seit über zehn Jahren den Anteil von Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen (nachfolgend Vorstände) sowie in Aufsichts- und Verwaltungsräten (nachfolgend Aufsichtsräte) der größten Unternehmen in Deutschland.¹ Ferner wird aufgezeigt, inwieweit Frauen als Vorsitzende des Vorstands und Vorstandssprecherinnen (nachfolgend Vorstandsvorsitzende)² sowie als Aufsichtsratsvorsitzende tätig sind. Die vorliegende Erhebung umfasst die – gemessen am Umsatz – größten 200 Unternehmen außerhalb des Finanzsektors³ und zusätzlich die seit 2016 der Quote unterliegenden Unternehmen, weiterhin die börsennotierten DAX-30-, MDAX-, SDAX- und TecDAX-Unternehmen⁴ sowie 59 Beteiligungsunternehmen des Bundes. Daran schließt sich ein EU-Ländervergleich zu den Frauenan-

1 Zuletzt im Jahr 2016, vgl. Elke Holst und Anja Kirsch (2016): Spitzengremien großer Unternehmen: Mehr Schubkraft für eine ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern nötig. DIW Wochenbericht Nr. 2, 31–44.

2 In Aktiengesellschaften kann ein Aufsichtsrat einen Vorsitzenden des Vorstands ernennen (§ 84 Abs. 2 AktG), während ein Vorstand für sich selbst einen Vorstandssprecher beziehungsweise eine Vorstandssprecherin bestimmen kann. Während das Kollegialprinzip und die Stellung als *Primus inter Pares* sowohl für Vorstandsvorsitzende als auch für Vorstandssprecher gelten, ist die „Entscheidung für die Wahl eines Vorstandssprechers (anstelle der Ernennung eines Vorstandsvorsitzenden durch den Aufsichtsrat) ein Bekenntnis für die ausnahmslose Geltung des Kollegialprinzips, die Stellung des Vorstandssprechers als *Primus inter Pares* und damit gleichzeitig die Ablehnung einer sachlichen Führungsfunktion des Vorstandssprechers“. Im Gegensatz zu einem Vorstandsvorsitzenden stehen nämlich einem Vorstandssprecher Aufgaben der vorstandsinternen Überwachung und Koordination nicht zu. Siehe Karsten Schmidt und Marcus Lutter (Hrsg.) (2015): Aktiengesetz: Kommentar. 3. Auflage. 1226f. und 1306–1308.

3 Die Auswahl erfolgte auf Basis von Wolters Kluwer Deutschland GmbH: Die großen 500. Deutschlands Top-Unternehmen. November 2016. Die Recherchen zur Besetzung der Spitzengremien der Unternehmen fanden von November 2016 bis Anfang Januar 2017 statt. Die Angaben beruhen auf den Selbstdarstellungen der Unternehmen im Internet, den Geschäftsberichten und Jahresabschlüssen 2015, den Veröffentlichungen im Bundesanzeiger sowie auf Anfragen des DIW Berlin bei den Unternehmen.

4 Die nach Marktkapitalisierung und Börsenumsätzen größten Unternehmen sind die DAX-30. Darauf folgen die MDAX-Unternehmen (Mid Caps) sowie die SDAX-Unternehmen (Small Caps). Die TecDAX-Unternehmen sind die größten Technologiewerte. Das DIW Berlin untersucht den Anteil von Frauen in den Spitzengremien der DAX-30-Unternehmen seit neun Jahren, der MDAX- und SDAX-Unternehmen seit sechs und der TecDAX-Unternehmen seit vier Jahren.

Tabelle 1

Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten der größten 200 Unternehmen¹ (ohne Finanzsektor)

	Top 200							Top 100						
	2006	2008	2011	2013	2014	2015	2016	2006	2008	2011	2013	2014	2015	2016
Vorstände/Geschäftsführungen														
Unternehmen insgesamt	200	200	200	200	200	200	200	100	100	100	100	100	100	100
Mit Angaben zur Zusammensetzung	195	191	197	195	197	197	200	97	96	100	97	97	98	100
Mit Frauen im Vorstand	9	17	22	35	43	51	61	1	3	11	19	17	22	35
Anteil in Prozent	4,6	8,9	11,2	17,9	21,8	25,9	30,5	1,0	3,1	11,0	19,6	17,5	22,4	35,0
Mitglieder insgesamt	953	934	942	906	877	910	931	531	526	533	484	461	489	498
Männer	942	911	914	866	830	853	855	530	519	520	461	442	463	455
Frauen	11	23	28	40	47	57	76	1	7	13	23	19	26	43
Anteil der Frauen in Prozent	1,2	2,5	3,0	4,4	5,4	6,3	8,2	0,2	1,3	2,4	4,8	4,1	5,3	8,6
Vorsitze insgesamt	195	191	198	194	183	180	176	97	96	100	97	92	92	94
Männer	195	190	197	190	179	177	171	97	96	100	96	92	92	94
Frauen	0	1	1	4	4	3	5	0	0	0	1	0	0	0
Anteil der Frauen in Prozent	0,0	0,5	0,5	2,1	2,2	1,7	2,9	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0
Aufsichts-/Verwaltungsräte														
Unternehmen insgesamt	200	200	200	200	200	200	200	100	100	100	100	100	100	100
Mit Angaben zur Zusammensetzung	170	168	163	157	155	158	154	87	88	90	86	85	82	81
Mit Frauen im Aufsichtsrat	110	124	118	123	133	137	138	65	68	68	71	76	75	74
Anteil in Prozent	64,7	73,8	72,4	78,3	85,8	86,7	89,6	74,7	77,3	75,6	82,6	89,4	91,5	91,4
Mitglieder insgesamt	2500	2466	2268	2159	2156	2202	2160	1389	1385	1326	1231	1232	1224	1198
Männer	2304	2236	1999	1834	1759	1768	1671	1270	1249	1178	1044	1003	976	922
Frauen	196	230	269	325	397	434	489	119	136	148	187	229	248	276
Anteil der Frauen in Prozent	7,8	9,3	11,9	15,1	18,4	19,7	22,6	8,6	9,8	11,2	15,2	18,6	20,3	23,0
Vorsitze insgesamt	170	168	167	160	149	158	153	87	88	91	87	84	82	80
Männer	167	166	164	156	144	154	150	85	86	88	83	81	80	78
Frauen	3	2	3	4	5	4	3	2	2	3	3	3	2	2
Anteil der Frauen in Prozent	1,8	1,2	1,8	2,5	3,4	2,5	2,0	2,3	2,3	3,3	3,4	3,6	2,4	2,5
Unternehmen mit Angaben zur Arbeitnehmervertretung	123	129	105	83	118	126	123	81	66	62	46	63	68	68
Mitglieder insgesamt	2206	1910	1567	1291	1869	1959	1933	602	1035	912	748	1043	1100	1104
Männer	2023	1742	1391	1088	1521	1557	1483	487	940	824	640	845	870	842
Frauen	183	168	176	203	348	402	450	115	95	88	108	198	230	262
Arbeitnehmervertreterinnen	139	125	119	110	200	224	233	84	69	65	61	113	128	135
Anteil an den Frauen insgesamt in Prozent	76,0	74,4	67,6	54,2	57,5	55,7	51,8	73,0	72,6	73,9	56,5	57,1	55,7	51,5

2 Jeweils am Jahresende. Nur Unternehmen, die Angaben zur Zusammensetzung der jeweiligen Spitzengremien machen.

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

teilen im höchsten Entscheidungsgremium der größten börsennotierten Unternehmen eines Landes an.⁵

Die Repräsentation von Frauen in den Spitzengremien der Finanz- und Versicherungsdienstleistungsbranche wird im zweiten Artikel der vorliegenden Ausgabe des DIW Wochenberichts untersucht.⁶ Diese Erhebung umfasst die 100 größten Banken und 59 größten Versicherungen in Deutschland und zieht Vergleiche zwischen öf-

fentlich-rechtlichen, privaten und genossenschaftlichen Banken. Zusammengenommen zeigen die beiden Berichte, inwieweit Frauen im Jahr 2016 in den Leitungs- und Kontrollgremien von über 500 börsennotierten, privaten, öffentlichen und genossenschaftlichen Unternehmen in Deutschland vertreten waren und darüber hinaus die Entwicklung über die vergangenen Jahre.

Top-200-Unternehmen: Dynamik etwas höher als im Vorjahr

Der Anteil von Frauen in den Vorständen der 200 größten Unternehmen in Deutschland ist nach wie vor sehr gering. Er hat sich 2016 um knapp zwei Prozentpunkte auf gut acht Prozent erhöht (Tabelle 1, Übersicht 1). Einen Vorstandsvorsitz haben mittlerweile fünf Frauen inne,

⁵ Wir danken den studentischen Hilfskräften Paula Arndt, Anne Marquardt und Anna Raffalski sowie der Praktikantin Louisa Schmitt für ihre exzellente Unterstützung bei der Datenrecherche.

⁶ Vgl. Elke Holst und Katharina Wrohlich (2017): Finanzsektor: Banken fallen zurück – Frauenanteil jetzt auch in Aufsichtsräten geringer als bei Versicherungen. DIW Wochenbericht Nr. 1+2, 17–30.

Übersicht 1

Vorständinnen in Deutschland

100 größte Wirtschaftsunternehmen (ohne Finanzsektor) ¹			101-200 größte Wirtschaftsunternehmen (ohne Finanzsektor) ¹		
Rang	Unternehmen	Name	Rang	Unternehmen	Name
1	Volkswagen AG	Dr. Christine Hohmann-Dennhardt	104	Stadtwerke München GmbH	Erna-Maria Trixl
2	Daimler AG	Renata Jungo Brüngger, Britta Seeger	108	DB Regio AG	Marion Rövekamp
5	Bayerische Motoren Werke AG (BMW)	Milagros Caiña Carreiro-Andree	109	B. Braun Melsungen AG	Dr. Annette Beller, Caroll H. Neubauer
6	Siemens AG	Lisa Davis, Janina Kugel	115	HEWLETT-PACKARD GmbH	Angelika Gifford
8	BASF SE	Margret Suckale	118	Roche Deutschland Holding GmbH	Claudia Böckstiegel ² , Dr. Ursula Redeker
9	Deutsche Telekom AG	Claudia Nemat	123	HELIOS Kliniken GmbH	Karin Gräppi
10	Deutsche Post DHL Group	Melanie Kreis	125	BAUHAUS GmbH & Co. KG	Mirjana Boric
15	BP Europa SE	Claudia Joost	129	DMK Deutsches Milchkontor GmbH	Ines Krummacker
18	BAYER AG	Erica Mann	139	DB Netz Aktiengesellschaft	Ute Plambeck
19	Innogy SE	Hildegard Müller	153	DB Cargo AG	Dr. Ursula Biernert
22	Continental AG	Dr. Ariane Reinhardt	157	Sanacorp Pharmaholding AG	Karin Kaufmann
25	Deutsche Lufthansa AG	Dr. Bettina Volkens	158	TUI Deutschland GmbH	Sybilie Reiß
32	TUI AG	Dr. Elke Eller	159	Novartis Deutschland GmbH	Inge Maes, Sandrine Piret-Gerard
34	Daimler Financial Services AG	Yvonne Rosslenbroich	162	Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG	Dr. Martina Niemann
35	Henkel AG & Co. KGaA	Kathrin Menges	165	DB Fernverkehr AG	Birgit Bohle ² , Ulrike Haber-Schilling
40	Bertelsmann SE & Co. KGaA	Anke Schäferkordt	166	IBM Deutschland GmbH	Martina Koederitz ² , Nicole Reimer
42	GAZPROM Germania GmbH	Elena Vasilieva, Elena Mikhailova	169	Roche Diagnostics GmbH	Dr. Ursula Redeker ²
49	Boehringer Ingelheim GmbH	Simone Menne	171	Sanofi -Aventis Deutschland GmbH	Martina Ochel
55	Evonik Industries AG	Ute Wolf	172	ALSO Deutschland GmbH	Simone Blome, Sylke Rohbrecht
57	Schaeffler Technologies AG & Co. KG	Corinna Schittenhelm	174	Faurecia Automotive GmbH	Annette Stieve
60	Merck KGaA	Belén Garijo	179	Nestlé Deutschland AG	Béatrice Guillaume-Grabisch ²
62	Marquard & Bahls AG	Anke Schouten	182	Müller Großhandels Ltd. & Co. KG	Elke Menold
67	Otto GmbH & Co. KG	Katy Roewer	186	Linde Material Handling GmbH	Sabine Neuß
73	Südfactoring GmbH	Isabel Rösler	190	Tchibo GmbH	Ines von Jagemann, Senay Küçük
74	Vodafone GmbH	Anna Dimitrova, Bettina Karsch	193	Hornbach Baumarkt AG	Susanne Jäger
78	Liebherr International Deutschland GmbH	Dr. h.c. Isolde Lieberr, Stéfanie Wohlfarth, Sophie Albrecht, Patricia Rüb	194	H & M Hennes & Mauritz B.V. & Co. KG	Susan Astrid Krau
79	DROEGE International Group AG	Natalia Fedossenko, Dr. Hedda im Brahm-Droege			
81	dm-Drogerie Markt GmbH & Co. KG	Kerstin Erbe			
84	T-Systems International GmbH	Anette Brönder			
91	Dirk Rossmann GmbH	Alice Schardt-Roßmann			
92	Telefonica Deutschland Holding AG	Rachel Empay			
93	EWE AG	Ines Kolmsee			
96	BENTELER International AG	Isabel Diaz Rohr			
98	Thyssenkrupp Elevator AG	Gabriele Sons			
100	Globus SB-Warenhaus Holding GmbH & Co. KG	Petra Schäfer			

¹ Nur Unternehmen, die Angaben zur Zusammensetzung der jeweiligen Spitzengremien machen. Recherchen von November 2016 bis 2. Januar 2017.

² Vorstandsvorsitzende.

Quelle: Erhebung des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

zwei mehr als 2015: Ihr Anteil erreichte 2016 damit jedoch keine drei Prozent. In drei von zehn Top-200-Unternehmen ist mittlerweile mindestens eine Frau im Vorstand vertreten – das ist ein Plus von zehn Unternehmen oder vier Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr. In den Top-100-Unternehmen ist dieser Anteil sogar um fast 13 Pro-

zentpunkte auf 35 Prozent gestiegen (plus 13 Unternehmen). Der Anteil der Frauen an allen Vorstandsmitgliedern liegt in der Top-100-Gruppe nahezu gleichauf mit dem Durchschnitt der Top-200-Gruppe. Allerdings findet sich unter den 100 größten Unternehmen nach wie vor kein einziges mit einer Frau als Vorstandsvorsitzenden.

Tabelle 2

Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten ausgewählter börsennotierter Unternehmen¹

	Unterliegen der Geschlechterquote im Aufsichtsrat ²		Durchschnitt DAX-Gruppen 2016					
	2015	2016	2011 ³	2012 ³	2013	2014	2015	2016
Vorstände/Geschäftsführungen								
Unternehmen insgesamt	102	106	130	130	160	160	160	160
Mit Angaben zur Zusammensetzung	102	106	130	130	160	160	160	160
Mit Frauen im Vorstand	24	26	17	29	37	31	35	37
Anteil in Prozent	23,5	24,5	13,1	22,3	23,1	19,4	21,9	23,1
Mitglieder insgesamt	457	477	569	567	681	630	658	686
Männer	430	446	549	535	639	596	620	640
Frauen	27	31	20	32	42	34	38	46
Anteil der Frauen in Prozent	5,9	6,5	3,5	5,6	6,2	5,4	5,8	6,7
Vorsitze insgesamt	99	103	130	130	160	157	158	157
Männer	98	102	129	129	159	157	158	156
Frauen	1	1	1	1	1	0	0	1
Anteil der Frauen in Prozent	1,0	1,0	0,8	0,8	0,6	0,0	0,0	0,6
Aufsichts-/Verwaltungsräte								
Unternehmen insgesamt	102	106	130	130	160	160	160	160
Mit Angaben zur Zusammensetzung	102	105	130	130	160	160	158	159
Mit Frauen im Aufsichtsrat	100	105	82	91	119	121	130	134
Anteil in Prozent	98,0	100	63,1	70,0	74,4	75,6	81,3	83,8
Mitglieder insgesamt	1515	1562	1406	1434	1668	1661	1653	1698
Männer	1165	1134	1228	1216	1384	1346	1284	1261
Frauen	350	428	178	218	286	315	369	437
Anteil der Frauen in Prozent	23,1	27,4	12,7	15,2	17,1	19,0	22,3	25,7
Vorsitze insgesamt	102	104	130	130	158	158	158	157
Männer	99	100	129	129	154	153	152	152
Frauen	3	4	1	1	4	5	6	5
Anteil der Frauen in Prozent	2,9	3,8	0,8	0,8	2,5	3,2	3,8	3,2
Unternehmen mit Angaben zur Arbeitnehmervertretung	99	101	100	87	72	94	98	96
Mitglieder insgesamt	1479	1520	1074	911	891	1263	1284	1292
Männer	1137	1103	952	783	737	999	973	924
Frauen	342	417	122	128	164	264	311	368
Arbeitnehmervertreterinnen	194	222	90	85	101	148	167	192
Anteil an den Frauen insgesamt in Prozent	56,7	53,2	73,8	66,4	61,6	56,1	53,7	52,2

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

² Unternehmen lt. FidAR (2016): Women-on-Board-Index 100; Stand November 2016.

³ Berechnungen ohne TecDAX-Unternehmen.

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

In den Aufsichtsräten war im Jahr 2016 in fast neun von zehn der Top-200-Unternehmen mindestens eine Frau vertreten. Der Frauenanteil an allen Aufsichtsratsmitgliedern dieser Unternehmensgruppe lag 2016 bei fast 23 Prozent – das waren knapp drei Prozentpunkte mehr als im Jahr davor. Allerdings hat mit drei Frauen eine weniger als 2015 einen Aufsichtsratsvorsitz inne.⁷ Ähnlich sieht es in den Top-100-Unternehmen aus.

⁷ Folgende Frauen haben in den Top-200-Unternehmen einen Aufsichtsratsvorsitz inne: Dr. Simone Bagel-Trah (Henkel AG & Co. KGaA; DAX-30-Unternehmen), Eva Castillo Sanz (Telefonica Deutschland Holding AG; TecDAX-Unternehmen) und Cathrina Claas-Mühlhäuser in der Claas KGaA GmbH.

In der Vergangenheit waren Frauen in Aufsichtsräten überwiegend Vertreterinnen der Arbeitnehmerseite. Mittlerweile hat die Kapitaleseite jedoch aufgeholt und entsendet etwa gleich viele Frauen in die Kontrollgremien.

Börsennotierte Unternehmen

Auch in den untersuchten börsennotierten Unternehmen steigen die Frauenanteile in den Spitzengremien, wobei die Dynamik in den Aufsichtsräten deutlich größer ist als in den Vorständen.

Insgesamt hatten 23 Prozent der untersuchten DAX-Gruppen (DAX-30, MDAX, SDAX und TecDAX) im Jahr

2016 mindestens eine Frau im Vorstand (Tabelle 2, Übersicht 2). Gegenüber dem Vorjahr war das gut ein Prozentpunkt mehr (plus zwei Unternehmen). Die DAX-Unternehmen liegen hinter der Gruppe der 200 größten Unternehmen, die zu gut 30 Prozent mindestens eine Frau im Vorstand haben. Auch beim Anteil der Vorständinnen liegen die untersuchten DAX-Unternehmen mit fast sieben Prozent (plus ein Prozentpunkt im Vergleich zu 2015) gegenüber den Top-200-Unternehmen etwas zurück. Nur ein einziges der untersuchten DAX-Unternehmen, ein im TecDAX notiertes, hatte eine Frau als Vorstandsvorsitzende.⁸

In den meisten der untersuchten DAX-Unternehmen (84 Prozent) war im vergangenen Jahr mindestens eine Frau im Aufsichtsrat vertreten. Der Anteil der Frauen an allen Aufsichtsratsmitgliedern erhöhte sich im Vergleich zu 2015 um über drei Prozentpunkte auf fast 26 Prozent und lag damit über dem Vergleichswert der Top-200-Unternehmen (23 Prozent). Fünf Frauen (gut drei Prozent) hatten einen Aufsichtsratsvorsitz inne, eine weniger als 2015.

Wie bei den Top-200-Unternehmen setzt sich auch bei den untersuchten DAX-Unternehmen der Trend fort, dass Frauen zunehmend von der Kapitaleseite in den Aufsichtsrat entsendet werden. Noch gut die Hälfte der Aufsichtsrätinnen waren Vertreterinnen der Arbeitnehmerseite.

DAX-30-Unternehmen gehen voran

Ein Vergleich der untersuchten DAX-Gruppen untereinander bringt erhebliche Unterschiede zu Tage, sowohl was den aktuellen Frauenanteil in Vorständen und Aufsichtsräten betrifft, als auch die Entwicklung des Frauenanteils in diesen Gremien über die Zeit (Tabelle 3).

Den höchsten Frauenanteil in Vorständen haben die im Rampenlicht der Öffentlichkeit stehenden DAX-30-Unternehmen mit gut elf Prozent im Jahr 2016 – noch Ende 2011 waren es nicht einmal vier Prozent gewesen. Von den DAX-30-Unternehmen hatten Ende vergangenen Jahres 17 – das entspricht einem Anteil von 57 Prozent – mindestens eine Frau im Vorstand, elf mehr als im Jahr 2011.

Die anderen DAX-Gruppen weisen deutlich geringere Anteile auf: In nur 14 Prozent der MDAX-, 22 Prozent der SDAX- und knapp sieben Prozent der TecDAX-Unternehmen war eine Frau im Vorstand vertreten. Der Anteil der Vorständinnen insgesamt lag bei rund vier Prozent

Übersicht 2

Frauen in Vorständen börsennotierter Unternehmen¹ in Deutschland Ende 2016

Unternehmen	Name	Quote AR
DAX-30		
Allianz SE	Dr. Helga Jung, Jacqueline Hunt	ja
BASF SE	Margret Suckale	ja
BAYER AG	Erica Mann	ja
BMW AG	Milagros Caiña Carreiro-Andree	ja
Continental AG	Dr. Ariane Reinhart	ja
Daimler AG	Renata Jungo Brüngger, Britta Seeger	ja
Deutsche Bank AG	Sylvie Matherat, Kim Hammonds	ja
Deutsche Börse AG	Hauke Stars	nein
Deutsche Lufthansa AG	Dr. Bettina Volken	ja
Deutsche Post DHL Group	Melanie Kreis	ja
Deutsche Telekom	Claudia Nemat	ja
Henkel AG & Co. KGaA	Kathrin Menges	ja
Merck KGaA	Belén Garijo	ja
Munich RE	Giuseppina Albo, Dr. Doris Höpke	ja
ProSiebenSat1 Media SE	Sabine Eckhardt	nein
Siemens AG	Lisa Davis, Janina Kugel	ja
Volkswagen AG	Dr. Christine Hohmann-Dennhardt	ja
MDAX		
TAG Immobilien AG	Claudia Hoyer	nein
RTL Group	Anke Schäferkordt	nein
Schaeffler Technologies AG & Co. KG	Corinna Schittenhelm	nein
Innogy SE	Hildegard Müller	ja
Fuchs Petrolub SE	Dagmar Steinert	nein
Fraport AG	Anke Giesen	ja
Evonik Industries AG	Ute Wolf	ja
Aareal Bank	Dagmar Knopek, Christiane Kunisch-Wolff	nein
SDAX		
Deutsche Beteiligungs AG	Susanne Zeidler	nein
Deutz AG	Dr. Margarete Haase	ja
DIC Asset AG	Sonja Wärntges	nein
GfK	Alessandra Cama	nein
GRENKE	Antje Leminsky	nein
Hamburger Hafen und Logistik AG	Angela Titzrath	ja
KWS SAAT SE	Eva Kienle	nein
Tele Columbus AG	Diana-Camilla Matz	nein
WashTec AG	Karoline Kalb	nein
ZEAL-Network SE	Susan Standiford	nein
zooplus AG	Andrea Skersies	nein
TecDAX		
GFT Technologies SE	Marika Lulay	nein
Medigene AG	Prof. Dr. Dolores J. Schendel ²	nein
MorphoSys	Dr. Marlies Sproll	nein
Telefónica Deutschland Holding AG	Rachel Empay	ja
Weitere der Quote unterliegende Unternehmen		
TUI AG	Sybilie Reiß	ja
Solarworld AG	Colette Rückert-Hennen	ja
HSBC Trinkaus & Burkhardt AG	Carola Gräfin v. Schmettow ²	ja
Oldenburgische Landesbank AG	Karin Katerbau	ja

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

² Vorstandsvorsitzende.

Quelle: Erhebung des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

bei den MDAX- und TecDAX-Unternehmen und bei gut sechs Prozent bei den SDAX-Unternehmen.

Auch in Aufsichtsräten erreichten die DAX-30-Unternehmen den höchsten Frauenanteil aller untersuchter

⁸ Dabei handelt es sich um Prof. Dr. Dolores J. Schendel als Vorstandsvorsitzende der Medigene AG.

Tabelle 3

Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten der DAX-Unternehmensgruppen¹

	DAX-30							MDAX							SDAX							TecDAX			
	2008	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Vorstände/Geschäftsführungen																									
Unternehmen insgesamt	30	30	30	30	30	30	30	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Mit Angaben zur Zusammensetzung	30	30	30	30	30	30	30	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Mit Frauen im Vorstand	1	6	13	10	12	16	17	5	5	8	5	5	7	6	11	11	10	11	11	11	11	11	11	11	11
Anteil in Prozent	3,3	20,0	43,3	33,3	40,0	53,3	56,7	10,0	10,0	16,0	10,0	10,0	14,0	12,0	22,0	22,0	20,0	22,0	22,0	22,0	22,0	22,0	22,0	22,0	22,0
Mitglieder insgesamt	183	188	193	191	188	197	195	213	210	213	187	195	206	168	164	170	162	165	178	107	93	101	107	107	107
Männer	182	181	178	179	174	178	173	208	205	205	182	190	197	160	152	157	152	154	167	98	88	98	103	103	103
Frauen	1	7	15	12	14	19	22	5	5	8	5	5	9	8	12	13	10	11	11	9	5	3	4	4	4
Anteil der Frauen in Prozent	0,5	3,7	7,8	6,3	7,4	9,6	11,3	2,3	2,4	3,8	2,7	2,6	4,4	4,8	7,3	7,6	6,2	6,7	6,2	8,4	5,4	3,0	3,7	3,7	3,7
Vorsitze insgesamt	30	30	30	30	30	30	30	50	50	50	49	48	48	50	50	50	48	50	49	30	30	30	30	30	30
Männer	30	30	30	30	30	30	30	50	50	49	49	48	48	49	49	50	48	50	49	30	30	30	30	30	30
Frauen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Anteil der Frauen in Prozent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,3
Aufsichts-/Verwaltungsräte																									
Unternehmen insgesamt	30	30	30	30	30	30	30	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Mit Angaben zur Zusammensetzung	30	30	30	30	30	30	30	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50
Mit Frauen im Aufsichtsrat	27	26	28	28	28	28	30	35	42	45	47	46	45	21	21	27	26	33	36	19	20	23	23	23	23
Anteil in Prozent	90,0	86,7	93,3	93,3	93,3	93,3	100	70,0	84,0	90,0	94,0	92,0	91,8	42,0	42,0	54,0	52,0	67,3	72,0	63,3	66,7	79,3	76,7	76,7	76,7
Mitglieder insgesamt	527	479	494	489	490	488	490	581	588	584	595	599	579	346	352	388	366	365	414	207	210	201	215	215	215
Männer	458	404	398	384	369	357	342	515	506	489	492	472	427	309	312	337	316	302	326	174	169	153	166	166	166
Frauen	69	75	96	107	121	131	148	66	82	95	103	127	152	37	40	51	50	63	88	33	41	48	49	49	49
Anteil der Frauen in Prozent	13,1	15,7	19,4	21,9	24,7	26,8	30,2	11,4	13,9	16,3	17,3	21,2	26,3	10,7	11,4	13,1	13,7	17,3	21,3	15,9	19,5	23,9	22,8	22,8	22,8
Vorsitze insgesamt	k.A.	30	30	30	30	30	30	50	50	48	49	50	48	50	50	50	50	49	49	30	29	29	30	30	30
Männer	k.A.	29	29	29	29	29	29	50	50	46	48	48	47	50	50	50	49	48	48	29	27	27	28	28	28
Frauen	k.A.	1	1	1	1	1	1	0	0	2	1	2	1	0	0	0	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Anteil der Frauen in Prozent	k.A.	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	0,0	0,0	4,2	2,0	4,0	2,1	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0	2,0	3,3	6,9	6,9	6,7	6,7	6,7
Unternehmen mit Angaben zur Arbeitnehmervertretung	24	24	20	23	29	28	27	35	28	25	36	37	35	41	39	17	19	21	22	7	10	12	12	12	12
Mitglieder insgesamt	423	395	322	310	484	470	463	397	329	331	480	498	469	282	260	172	188	198	236	78	111	118	124	124	124
Männer	367	334	259	250	363	342	324	358	283	279	398	389	336	260	241	146	154	155	171	62	84	87	93	93	93
Frauen	56	61	63	70	121	128	139	39	46	52	82	109	133	22	19	26	34	43	65	16	27	31	31	31	31
Arbeitnehmervertreterinnen	41	43	40	40	66	70	74	28	30	33	45	57	65	19	15	17	19	22	33	11	18	18	20	20	20
Anteil an den Frauen insgesamt in Prozent	73,2	70,5	63,5	57,1	54,5	54,7	53,2	71,8	65,2	63,5	54,9	52,3	48,9	86,4	78,9	65,4	55,9	51,2	50,8	68,8	66,7	58,1	64,5	64,5	64,5

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

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

DAX-Gruppen: Im Jahr 2016 war in allen DAX-30-Unternehmen mindestens eine Frau im Aufsichtsrat vertreten und der Frauenanteil an allen Aufsichtsratsmitgliedern betrug gut 30 Prozent. Das entspricht einem Zuwachs um mehr als drei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Damit erreicht die Gruppe der DAX-30-Unternehmen zumindest im Durchschnitt die gesetzliche Geschlechterquote für Aufsichtsräte in Höhe von 30 Prozent. Die MDAX- und SDAX-Unternehmen haben demgegenüber zwar geringere Frauenanteile (gut 26 beziehungsweise 21 Prozent) in ihren Kontrollgremien, konnten gegenüber dem Vorjahr aber deutlich um fünf beziehungsweise vier Prozentpunkte zulegen. Nur bei den TecDAX-Unternehmen verringerte sich der Frauenanteil im Aufsichtsrat auf fast 23 Prozent und damit um knapp einen Prozentpunkt gegenüber 2015.

Unternehmen mit Bundesbeteiligung: Dynamik ist zuletzt abgeflacht

Unternehmen, an denen der Bund beteiligt ist, sind meist kleiner und daher strukturell nur begrenzt vergleichbar mit den anderen untersuchten Unternehmensgruppen. Zudem sind Aufsichtsratssitze in öffentlichen Unternehmen oftmals an eine Führungsposition in der öffentlichen Verwaltung oder an politische Mandate gekoppelt. Durch diese funktionsgebundene Gremienbesetzung wird der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der öffentlichen Unternehmen vom Frauenanteil in den höheren Ebenen der öffentlichen Verwaltung und in politischen Ämtern beeinflusst.

Für den Bereich des Bundes gilt das Bundesgremienbesetzungsgesetz, das den Bund verpflichtet, eine gleich-

berechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien zu schaffen oder zu erhalten. Es wurde im Zuge des neuen Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen novelliert.⁹

Offenbar entfaltet das Gesetz bislang aber in den Unternehmen mit Bundesbeteiligung noch nicht seine Wirkung. Die Dynamik beim Frauenanteil in den Spitzengremien ist hier sowohl in den Vorständen als auch in den Aufsichtsräten deutlich abgeflacht. Gut ein Drittel (34 Prozent) dieser Unternehmen hatten 2016 mindestens eine Frau im Vorstand, das war ein Prozentpunkt mehr als im vorangegangenen Jahr (Tabelle 4, Übersicht 3). Der Frauenanteil in den Vorständen lag 2016 bei 15,5 Prozent und damit auf ähnlichem Niveau wie ein Jahr zuvor. Die Zahl der Frauen, die einen Vorstandsvorsitz inne hatten, erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um drei auf sieben – ihr Anteil lag Ende 2016 bei knapp 17 Prozent.

Mit Blick auf die Aufsichtsräte überrascht der Rückgang des Anteils jener Unternehmen mit Bundesbeteiligung, die mindestens eine Frau in ihrem Kontrollgremium haben. Er lag 2016 bei gut 81 Prozent, nur ein Jahr vorher waren es noch über 96 Prozent gewesen. Insgesamt betrug der Frauenanteil gut 29 Prozent (plus 1,5 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr). Mit sechs Frauen leitet nun eine weniger den Aufsichtsrat eines Unternehmens mit Bundesbeteiligung (zwölf Prozent). Seit Beginn der vom DIW Berlin vorgenommenen Erhebung der Zahlen für diese Unternehmensgruppe im Jahr 2010 war das der geringste Anteil von Frauen an den Aufsichtsratsvorsitzenden.

⁹ Vgl. BMFSFJ (2016): Mehr Frauen in Führungspositionen. Fragen und Antworten zur Novellierung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/fragen-und-antworten-zur-novellierung-des-bundesgremienbesetzungsgesetzes/111528> (Zugriff 18.12.2016).

Tabelle 4

Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten der Beteiligungsunternehmen¹ des Bundes

	2006	2008	2011	2013	2014	2015	2016
Vorstände/Geschäftsführungen							
Unternehmen insgesamt	61	60	60	60	60	61	59
Mit Angaben zur Zusammensetzung	60	60	60	60	60	61	59
Mit Frauen im Vorstand	9	10	12	14	17	20	20
Anteil in Prozent	15,0	16,7	20,0	23,3	28,3	32,8	33,9
Mitglieder insgesamt	152	147	143	143	135	144	142
Männer	142	135	127	125	115	122	120
Frauen	10	12	16	18	20	22	22
Anteil der Frauen in Prozent	6,6	8,2	11,2	12,6	14,8	15,3	15,5
Vorsitze insgesamt ²	54	55	57	56	52	37	42
Männer	51	52	51	51	47	33	35
Frauen	3	3	6	5	5	4	7
Anteil der Frauen in Prozent	5,6	5,5	10,5	8,9	9,6	10,8	16,7
Aufsichts-/Verwaltungsräte							
Unternehmen insgesamt	61	60	60	60	60	61	59
Mit Angaben zur Zusammensetzung	54	55	54	51	54	55	50
Mit Frauen im Aufsichtsrat	46	42	43	41	50	53	48
Anteil in Prozent	85,2	76,4	79,6	80,4	92,6	96,4	81,4
Mitglieder insgesamt	577	587	579	553	602	595	554
Männer	472	483	464	453	459	431	393
Frauen	105	104	115	100	142	164	161
Anteil der Frauen in Prozent	18,2	17,7	19,9	18,1	23,6	27,6	29,1
Vorsitze insgesamt	53	53	53	47	49	55	50
Männer	45	45	42	39	40	48	44
Frauen	8	8	11	8	9	7	6
Anteil der Frauen in Prozent	15,1	15,1	20,8	17,0	18,4	12,7	12,0

¹ Nur Unternehmen, die Angaben zur Zusammensetzung der jeweiligen Spitzengremien machen beziehungsweise einen Aufsichtsrat besitzen.

² Veränderte Zählung seit 2015.

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

Übersicht 3

Frauen als Aufsichtsratsvorsitzende in Unternehmen mit Bundesbeteiligung¹

Deutsche Energie-Agentur GmbH Gesellschaft für Anlagen- und Reaktorsicherheit mbH	Iris Gleicke Rita Schwarzelühr-Sutter	Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (BMUB)
Helmholtz Zentrum München Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt (GmbH)	Bärbel Brumme-Bothe	Ministerialdirektorin, Abteilungsleiterin im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH	Prof. Monika Grütters	Staatsministerin, Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien
NOW GmbH Nationale Organisation Wasserstoff und Brennstoffzellentechnologie	Birgitta Worringer	Unterabteilungsleiterin im Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI)
TransitFilm-Gesellschaft mbH	Ulrike Schauz	Ministerialrätin, Referatsleiterin der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien

¹ Stand November 2016.

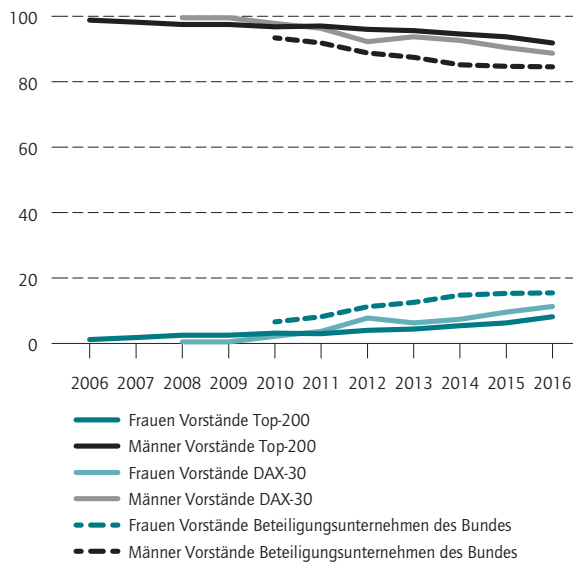
Quelle: Erhebung des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

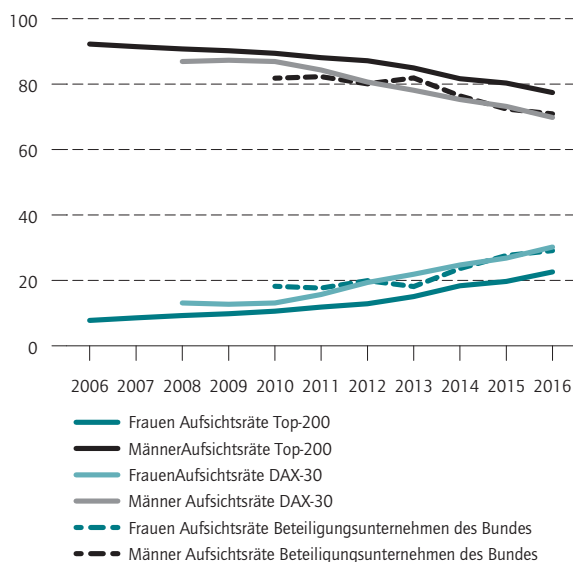
Abbildung 1

Frauen- und Männeranteile in ausgewählten Unternehmensgruppen

Vorstände



Aufsichtsräte



Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

Der Abstand zwischen dem Frauen- und Männeranteil verringert sich in den Aufsichtsräten schneller als in den Vorständen.

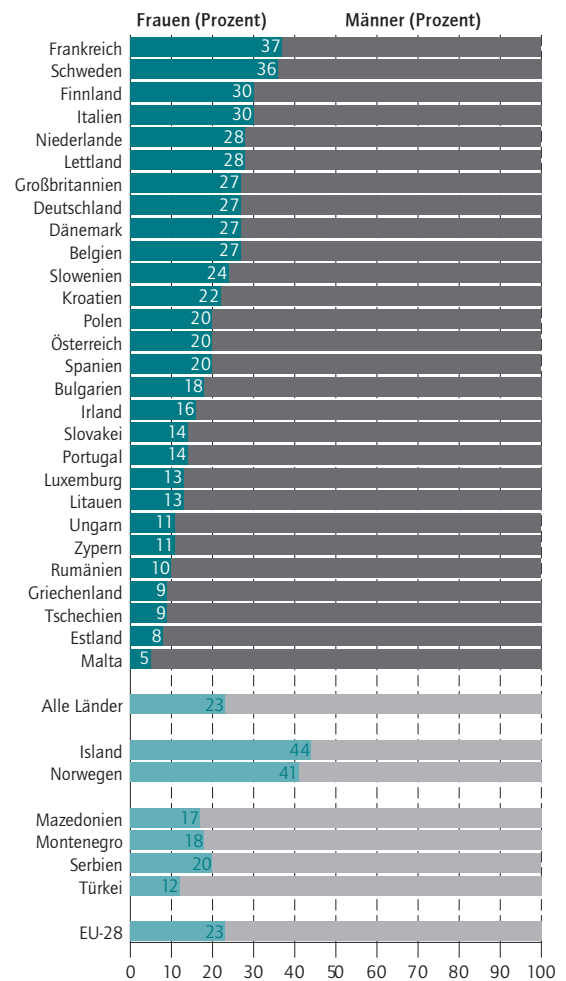
Beteiligungsunternehmen des Bundes liegen vorne bei den Vorständen, DAX-30-Unternehmen bei den Aufsichtsräten

Ein Vergleich der Entwicklung ausgewählter Unternehmensgruppen zeigt, dass sich der Abstand zwischen dem

Abbildung 2

Frauenanteil in den höchsten Entscheidungsgremien¹ der größten börsennotierten Unternehmen Europas 2016

In Prozent



¹ Mitglieder des Direktoriums; bei Trennung von Kontroll- und Exekutivfunktionen: Mitglieder des Aufsichtsrats.

Daten gesammelt zwischen dem 1. und 30. April 2016.

Quelle: Europäische Kommission, Datenbank über die Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen, April 2016 (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_en.htm).

© DIW Berlin 2017

Deutschland liegt im europäischen Vergleich deutlich hinter Spitzenreiter Frankreich zurück.

Frauen- und Männeranteil in den Aufsichtsräten schneller verringert als in den Vorständen (Abbildung 1). In den Vorständen haben sich die DAX-30-Unternehmen seit 2011 von den Top-200-Unternehmen abgesetzt. Zwar lagen die Unternehmen mit Bundesbeteiligung in den vergangenen Jahren immer vor allen anderen Unternehmensgruppen, die Dynamik hat sich aber hier wie auch bei den DAX-30-Unternehmen zuletzt abgeschwächt.

Bei den Aufsichtsräten haben die Unternehmen mit Bundesbeteiligung ihre Vorreiterrolle verloren und wurden von den DAX-30-Unternehmen knapp überholt. Beide Unternehmensgruppen hatten 2016 eine durchschnittliche Frauenquote im Aufsichtsrat von rund 30 Prozent. Die Top-200-Unternehmen konnten den Frauenanteil im Aufsichtsrat ebenfalls erhöhen, dieser erreichte allerdings im Gruppendurchschnitt weniger als ein Viertel.

Von den DAX-30-Unternehmen hatten 2016 mehr als die Hälfte einen Frauenanteil im Aufsichtsrat von mindestens 30 Prozent. Bei den Unternehmen mit Bundesbeteiligung und den MDAX-Unternehmen waren es fast die Hälfte (48 beziehungsweise knapp 47 Prozent), bei den TecDax-Unternehmen 40 Prozent und bei den SDAX-Unternehmen 30 Prozent (Tabelle 5, Übersicht 4). Dabei konnten mit Ausnahme der Unternehmen mit Bundesbeteiligung alle Unternehmensgruppen Fortschritte verzeichnen.

Europäischer Vergleich: Deutschland deutlich hinter Spitzenreiter Frankreich

Die Europäische Kommission veröffentlicht Statistiken zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Spitzenpositionen von Politik und Wirtschaft europäischer Länder.¹⁰ Für die 28 EU-Mitgliedstaaten, fünf Beitrittskandidatenländer (Montenegro, Island, ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Serbien und die Türkei) und Norwegen wird der Frauenanteil in den höchsten

Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen erhoben.¹¹

Im Durchschnitt aller EU-Länder liegt der Frauenanteil in den höchsten Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen bei 23 Prozent (Abbildung 2). Deutschland liegt mit 27 Prozent vier Prozentpunkte über diesem Wert, aber zehn Prozentpunkte hinter dem Spitzenreiter Frankreich.¹² Auch Schweden, Finnland, Italien, die Niederlande, Lettland und Großbritannien liegen im Ranking vor Deutschland. Island und Norwegen übertreffen mit ihren Frauenanteilen in den höchsten Entscheidungsgremien von 44 beziehungsweise 41 Prozent sämtliche EU-Länder. In den Beitrittskandidatenländern Montenegro, Mazedonien, Serbien und in der Türkei liegen die entsprechenden Werte deutlich unter dem EU-Durchschnitt.

Geschlechterquote für Aufsichtsräte zeigt erste Wirkung in Top-200-Unternehmen

Seit Mai 2015 ist das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in Kraft. Es verpflichtet Unternehmen, die börsennotiert sind *und* der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, ab 2016 zu einer verbindlichen Geschlechterquote im Aufsichtsrat von 30 Prozent.¹³ Unternehmen, die entweder börsennotiert *oder* mitbestimmt sind, sind

¹⁰ Europäische Kommission: Datenbank über die Mitwirkung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/central-banks/index_en.htm (Zugriff: 28. Dezember 2016).

¹¹ Gemeint sind damit die Unternehmen aus dem Börsenleitindex der umsatzstärksten Aktien, die im jeweiligen Land registriert sind, beispielsweise in Deutschland DAX-30, in Frankreich CAC 40 oder in Spanien IBEX 35.

¹² Unterschiede im Frauenanteil für Deutschland zu Tabelle 3 ergeben sich durch den unterschiedlichen Erhebungszeitraum. Die Daten der EU-Kommission stammen aus dem April 2016.

¹³ Vgl. Elke Holst und Anja Kirsch (2016): Spitzengremien großer Unternehmen: Mehr Schubkraft für eine ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern nötig. DIW Wochenbericht Nr. 2, 38f.

Tabelle 5

Frauenanteil im Aufsichtsrat nach Unternehmensgruppen

In Prozent

	2016							2016	Veränderung zu 2015 (Prozentpunkte)
	Null	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 29	30 bis 39	40 bis 49	50 und mehr	30 und mehr	
Mit verbindlicher Quote	0,0	3,8	17,1	32,4	38,1	7,6	1,0	46,7	19,2
Top-200	10,4	7,8	26,0	22,1	27,3	3,9	2,6	33,8	14,8
DAX-30	0,0	0,0	3,3	36,7	46,7	13,3	0,0	60,0	13,3
MDAX	10,2	2,0	18,4	22,4	36,7	8,2	2,0	46,7	22,7
SDAX	28,0	2,0	30,0	10,0	24,0	6,0	0,0	30,0	7,6
TecDAX	23,3	3,3	10,0	23,3	36,7	3,3	0,0	40,0	5,5
Bundesbeteiligungen	4,0	0,0	6,0	42,0	28,0	14,0	6,0	48,0	-1,1

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

Übersicht 4

**Größte 200 Unternehmen (ohne Finanzsektor)
mit 30 Prozent und mehr Frauen im Aufsichtsrat Ende 2016**

Rang	Unternehmen	Mitglieder insgesamt	Frauen	Frauenanteil in Prozent
38	DROEGE International Group AG	6	3	50,0
90	Vattenfall Europe Sales GmbH	6	3	50,0
102	GEA Group AG	12	6	50,0
117	TUI Deutschland GmbH	16	8	50,0
25	Covestro AG	12	5	41,7
64	Bilfinger SE	12	5	41,7
130	Sanofi -Aventis Deutschland GmbH	12	5	41,7
74	BP Europa SE	12	5	41,7
68	Deutsche Telekom AG	20	8	40,0
69	Deutsche Post AG	20	8	40,0
19	Merck KGaA	16	6	37,5
75	Hella KGaA Hueck & Co.	16	6	37,5
94	Henkel AG & Co. KGaA	16	6	37,5
14	Evonik Industries AG	20	7	35,0
43	T-Systems International GmbH	20	7	35,0
67	DB Regio AG	20	7	35,0
87	EnBW Energie Baden-Württemberg AG	20	7	35,0
4	Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA	6	2	33,3
34	BRENTAG GmbH	3	1	33,3
42	Hapag-Lloyd AG	12	4	33,3
74	HEWLETT-PACKARD GmbH	12	4	33,3
78	Infineon Technologies AG	15	5	33,3
91	Celesio AG	12	4	33,3
92	NOWEDA eG Apothekergenossenschaft	9	3	33,3
109	Alliance Healthcare Deutschland AG	12	4	33,3
125	IBM Deutschland GmbH	12	4	33,3
129	Duerr AG	12	4	33,3
154	SMS Group GmbH	12	4	33,3
156	Bosch Thermotechnik GmbH	12	4	33,3
158	TenneT TSO GmbH	6	2	33,3
83	Fresenius SE & Co. KGaA	12	4	33,3
20	BSH Hausgeräte GmbH	16	5	31,3
33	Vodafone GmbH	16	5	31,3
51	Telefónica Deutschland Holding AG	16	5	31,3
77	Roche Deutschland Holding GmbH	16	5	31,3
95	KION Group AG	16	5	31,3
138	Nestlé Deutschland AG	16	5	31,3
85	HOCHTIEF AG	16	5	31,3
44	Salzgitter AG	20	6	30,0
60	AGRAVIS Raiffeisen AG	20	6	30,0
98	DB Netz Aktiengesellschaft	20	6	30,0
99	Stadtwerke Köln GmbH	20	6	30,0
112	DB Cargo AG	20	6	30,0
146	MVV Energie AG	20	6	30,0
64	BMW AG	20	6	30,0
65	Siemens AG	20	6	30,0
70	Metro AG	20	6	30,0
75	RWE AG	20	6	30,0
78	Innogy SE	20	6	30,0
80	Deutsche Bahn AG	20	6	30,0
84	Deutsche Lufthansa AG	20	6	30,0
91	TUI AG	20	6	30,0

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

seither aufgefordert, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, Vorständen und den obersten Managementebenen festzulegen.

Knapp die Hälfte (rund 47 Prozent) der einer verbindlichen Geschlechterquote unterliegenden Unternehmen¹⁴ hatten 2016 mindestens 30 Prozent Frauen in ihren Aufsichtsräten (Tabelle 5). Mit einem Anstieg um gut 19 Prozentpunkte gegenüber 2015 hatten sie schneller zugelegt als etwa die DAX-30-Unternehmen. Vergleicht man innerhalb der Top-200-Gruppe die Entwicklung seit 2013 derjenigen Unternehmen, die nun der verbindlichen Geschlechterquote für Aufsichtsräte unterliegen, mit denen, die dieser Quote nicht unterliegen, zeigt sich, dass der Frauenanteil im Aufsichtsrat bei ersteren nicht nur bereits im Ausgangsjahr höher lag, sondern anschließend auch dynamischer stieg als in den Unternehmen ohne feste Quotenbindung (Abbildung 3). Während sich der Frauenanteil in beiden Gruppen zwischen 2013 und 2014 noch ähnlich entwickelte, geht die Schere seit 2014 auseinander. Unternehmen, die 2016 keiner verbindlichen Geschlechterquote unterlagen, hatten im Durchschnitt gut 19 Prozent Frauen im Aufsichtsrat, jene mit Quotenbindung hingegen fast 28 Prozent.

Nach Erreichen der 30-Prozent-Marke steigt der Frauenanteil in Aufsichtsräten kaum bis gar nicht mehr

Würde sich die Entwicklung des Frauenanteils in Aufsichtsräten und Vorständen linear wie in den vergangenen zehn Jahren fortsetzen, ergäbe sich eine geschlechterparitätische Besetzung von Vorständen der Top-200-Unternehmen erst in über 60 Jahren und von Aufsichtsräten in 18 Jahren. Eine lineare Fortschreibung könnte jedoch zu optimistisch sein.

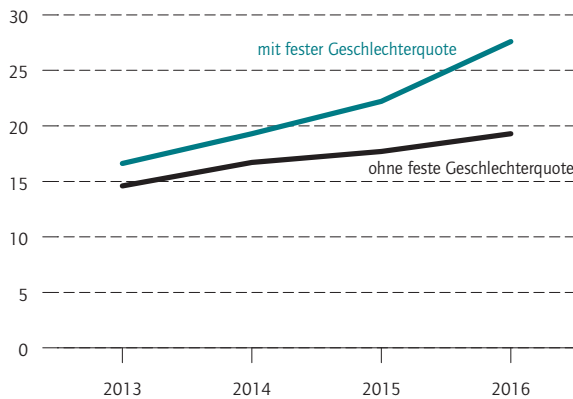
Erste Berechnungen zeigen, dass Unternehmen, die bereits einen Frauenanteil im Aufsichtsrat von mindestens einem Drittel erreichten, diesen Anteil offenbar nicht mehr weiter erhöhten (Abbildung 4). Ausnahmen bestätigen jedoch die Regel: Die *Deutsche Telekom* beispielsweise, die mit ihrer öffentlichen Quotensetzung eine Vorreiterfunktion übernommen hatte, steigerte ihren Frauenanteil im Aufsichtsrat bis Ende 2016 um fünf Prozentpunkte gegenüber dem vorangegangenen Jahr auf 40 Prozent.

Auch in den Vorständen gibt es einen negativen Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil im Vorjahr und dessen Veränderung im Jahr 2016. Kein einziges der Top-200-Unternehmen, das im Jahr 2015 einen Frauenan-

¹⁴ Anfang November 2016 unterlagen gemäß Women-on-Board-Index 100 von FidAR e.V. 106 Unternehmen einer verbindlichen Geschlechterquote. <http://www.wob-index.de> (Zugriff 19.12.2016).

Abbildung 3

Frauenanteile in Aufsichtsräten von Top-200-Unternehmen mit bzw. ohne feste Geschlechterquote



Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

In den Unternehmen mit fester Geschlechterquote ist der Frauenanteil in Aufsichtsräten zuletzt deutlich stärker gestiegen.

teil im Vorstand von 25 Prozent oder mehr hatte, konnte diesen weiter steigern (Abbildung 5).

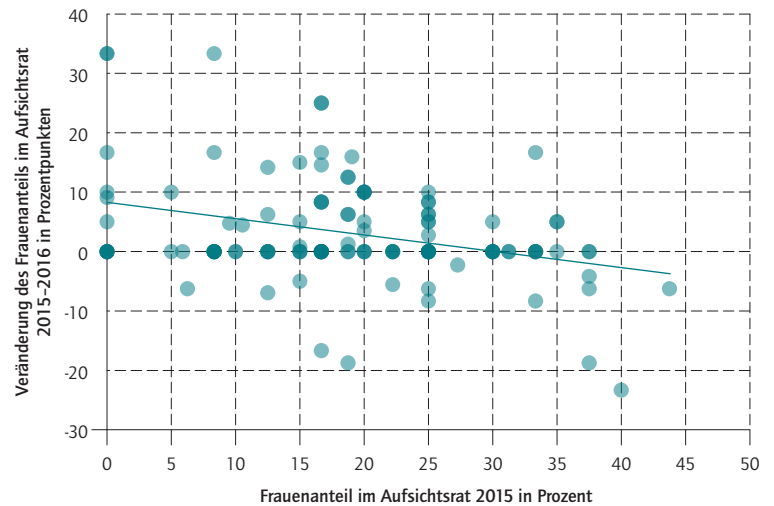
Mehr Frauen in Aufsichtsräten = mehr Frauen in Vorständen?

Mit der verbindlichen Geschlechterquote in Aufsichtsräten ist die Hoffnung verbunden, dass Frauen generell einen besseren Zugang zu hohen Führungspositionen erhalten. Gezeigt wurde, dass sich die Frauenanteile im Aufsichtsrat börsennotierter und voll mitbestimmter Unternehmen tatsächlich stärker erhöht haben als in Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen. Aber führt ein höherer Anteil von Frauen in Aufsichtsräten mittelfristig auch dazu, dass der Frauenanteil in Vorständen steigt? Eine lineare Regression des Frauenanteils im Aufsichtsrat auf die Veränderung des Frauenanteils im Vorstand (in einem späteren Jahr) zeigt, dass es einen kleinen positiven und statistisch signifikanten Zusammenhang gibt (Abbildung 6). Das gilt insbesondere für den Zusammenhang zwischen der Höhe des Frauenanteils im Aufsichtsrat im Jahr 2013 beziehungsweise 2014 und der Veränderung desselben in den Vorständen zwischen 2015 und 2016.¹⁵ Auch wenn dieser Zusammenhang nicht eindeutig als kausale Wirkung des

¹⁵ Keinen statistisch signifikanten Zusammenhang gab es zwischen dem Frauenanteil im Aufsichtsrat 2015 und der Veränderung des Frauenanteils im Vorstand zwischen 2015 und 2016.

Abbildung 4

Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil im Aufsichtsrat 2015 und der Veränderung 2015–2016 (Gruppe der Top-200-Unternehmen)



Hinweis zur Regressionsgeraden: $R^2=0,12$, p -Value: 0,00, $n=123$.

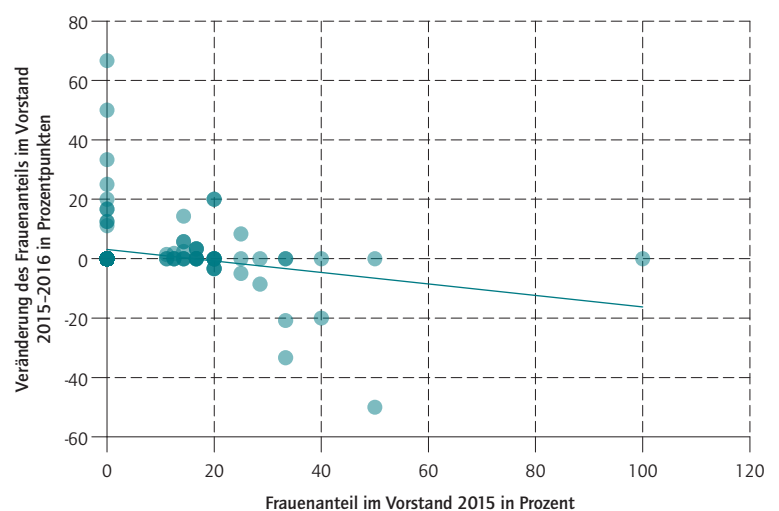
Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

Unternehmen, die bereits ein Drittel Frauen in ihrem Aufsichtsrat haben, erhöhen den Anteil kaum bis gar nicht mehr weiter.

Abbildung 5

Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil im Vorstand 2015 und der Veränderung 2015–2016 (Gruppe der Top-200-Unternehmen)



Hinweise zur Regressionsgeraden: $R^2=0,06$, p -Value: 0,00, $n=170$.

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

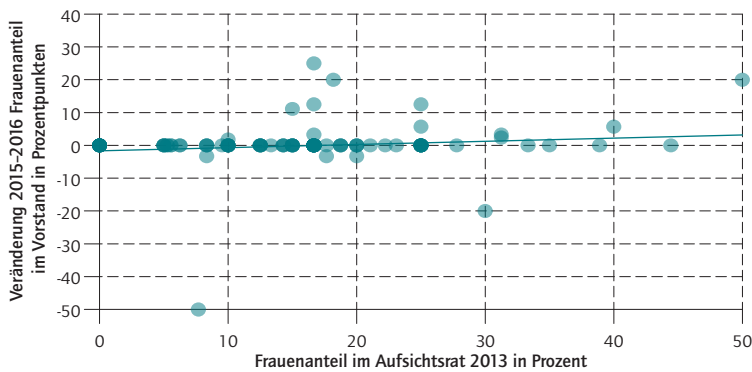
© DIW Berlin 2017

Auch für die Vorstände ergibt sich ein negativer Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil im Jahr 2015 und der Veränderung im Folgejahr.

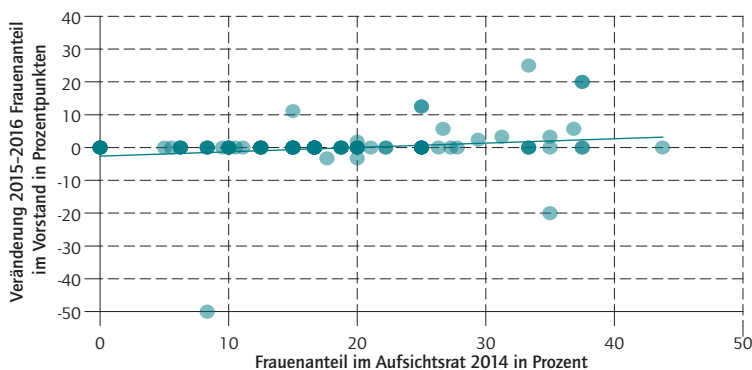
Abbildung 6

Zusammenhang zwischen dem Anteil von Frauen im Aufsichtsrat in einem Jahr und der Veränderung des Frauenanteils im Vorstand 2015–2016 (Gruppe der Top-200-Unternehmen)

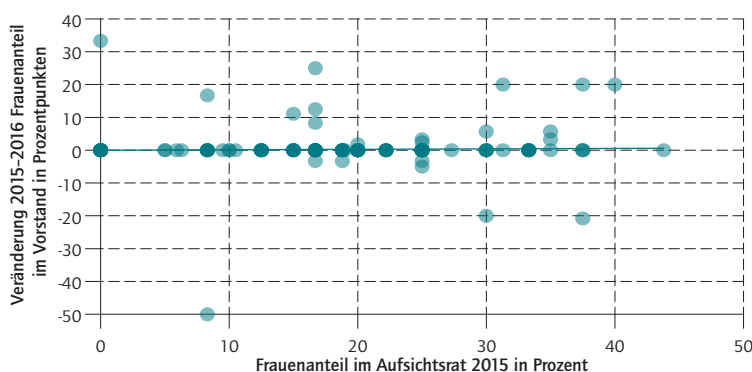
2013

Hinweis zur Regressionsgeraden: $R^2=0,03$, $p\text{-Value: } 0,07$, $n=99$

2014

Hinweis zur Regressionsgeraden: $R^2=0,06$, $p\text{-value} = 0,01$, $n=103$.

2015

Hinweis zur Regressionsgeraden: $R^2=0,00$; $p\text{-value} = 0,8$, $n=123$.

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

Es gibt einen positiven – wenn auch kleinen – Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil im Aufsichtsrat und der Veränderung des Frauenanteils im Vorstand zwei bis drei Jahre später.

Frauenanteils im Aufsichtsrat auf den Frauenanteil im Vorstand interpretiert werden kann, ist er ein Anhaltspunkt dafür, dass die beiden Größen über einen mittelfristigen Zeitraum korrelieren. Es könnte also sein, dass die gesetzliche Quote für Aufsichtsräte indirekt (wenn auch deutlich abgeschwächt) einen positiven Einfluss auf den Anteil von Frauen in Vorständen hat.

Wirtschaftliche Effekte höherer Frauenquoten in Aufsichtsräten methodisch schwer nachzuweisen

Mittlerweile gibt es zahlreiche Studien zu der Frage, welche Auswirkungen ein höherer Frauenanteil in Führungsgremien, insbesondere in Aufsichtsräten, hat.¹⁶ Die empirische Evidenz aus der Fülle der Studien führt bislang allerdings zu keinem einheitlichen Ergebnis. Dieses hängt sowohl von der empirischen Vorgehensweise als auch vom institutionellen Kontext ab. Studien aus Norwegen oder Dänemark etwa kommen zu widersprüchlichen Ergebnissen.¹⁷ Andererseits zeigen Studien für Frankreich und Italien positive Effekte auf.¹⁸ Es lässt sich festhalten, dass die Identifikation verallgemeinerbarer kausaler Effekte in diesem Zusammenhang schwierig ist.¹⁹ Insbesondere für Deutschland besteht hier noch erheblicher Forschungsbedarf, der allerdings auch von der Verfügbarkeit aussagekräftiger Daten abhängt.²⁰

¹⁶ Für einen Literaturüberblick vgl. Norma Schmidt (2015): Zum Potential einer festen Geschlechterquote. DIW Wochenbericht Nr. 40, 887–897, oder Nina Smith (2014): Gender quotas on board of directors: Little evidence that gender quotas for women on boards of directors improve firm performance. IZA World of Labor 7/2014, 1–10.

¹⁷ Kenneth R. Ahern und Amy K. Dittmar (2012): The Changing of Boards: The Impact on Firm Valuation of Mandated Female Board Representation. The Quarterly Journal of Economics, 1, 137–197; David A. Matsa und Amalia R. Miller (2013): A Female Style in Corporate Leadership? Evidence from Quotas. American Economic Journal: Applied Economics, 3, 136–169; Nina Smith, Valdemar Smith und Mette Verner (2006): Do women in top management affect firm performance? A panel study of 2,500 Danish firms. International Journal of Productivity and Performance Management 55, 469–593; sowie Harald Pål Schöne Dale-Olson und Mette Verner (2013): Diversity among directors – The impact on performance of a quota for women on company boards. Feminist Economics 19:4, 110–135.

¹⁸ Mareva Sabatier (2015): A Women's Boom in the Boardroom: effects on Performance? Applied Economics, 26, 2717–2727; und Giulia Ferrari et al. (2016): Gender Quotas: Challenging the Boards, Performance and the Stock Market. IZA Discussion Paper Nr. 10239.

¹⁹ Viele der hier zitierten Studien ziehen die Einführung einer verbindlichen Frauenquote in Aufsichtsräten als Instrument zur Identifikation eines kausalen Effektes heran. Da die Einführung eines solchen Gesetzes aber in der Regel mit längerfristiger Ankündigung geschieht, haben Unternehmen längere Zeit die Möglichkeit, sich darauf vorzubereiten. Dann ist jedoch die Einführung der gesetzlichen Quote zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr als exogene Variation heranzuziehen. Zudem ist nicht klar, welche Unternehmen als geeignete Kontrollgruppe heranzuziehen sind. Unternehmen, die nicht der gesetzlichen Quote unterliegen, unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht von Unternehmen, die der Quote unterliegen, und sind daher nicht notwendigerweise als Kontrollgruppe geeignet (vgl. auch Ferrari et al. (2016), a.a.O.).

²⁰ Beispielsweise lässt die Transparenz zur Ermittlung der Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat bei manchen Unternehmen noch zu wünschen übrig. Daher wird empfohlen, dass Unternehmen „auf ihrer Internetseite eine Aufstellung über ihre Aufsichts- und wesentlichen Gremien sowie über die Anzahl

Fazit

Das aktuelle Managerinnen-Barometer des DIW Berlin zeigt, dass die Frauenanteile in den Spitzengremien großer Unternehmen in Deutschland im vergangenen Jahr weiter gestiegen sind. Während es in den Vorständen der meisten Unternehmensgruppen auf niedrigem Niveau nur zaghaft voran ging, ist die Dynamik in den Aufsichtsräten schon seit einiger Zeit stärker. Im vergangenen Jahr galt dies insbesondere für jene Unternehmen, für die bei der Neubesetzung ihres Aufsichtsrats die verbindliche Geschlechterquote in Höhe von 30 Prozent gilt. Diese 106 Unternehmen verzeichneten im Durchschnitt einen Frauenanteil von über 27 Prozent – ein Plus von mehr als vier Prozentpunkten im Vergleich zum vorangegangenen Jahr. Dies kann als eine erste Auswirkung der gesetzlichen Quotenregelung interpretiert werden.

Die Berechnungen zeigen allerdings auch, dass Unternehmen, die die 30-Prozent-Schwelle bereits überschritten haben, den Frauenanteil in ihren Aufsichtsräten kaum oder gar nicht weiter erhöhten. Es ist daher unrealistisch anzunehmen, die Entwicklung der vergangenen Jahre würde sich linear fortsetzen. Doch selbst wenn das der Fall wäre, würde es noch 60 weitere Jahre dauern, bis die Vorstände der 200 umsatzstärksten Unternehmen in Deutschland zu gleichen Anteilen mit Männern und Frauen besetzt sind. Bei den Aufsichtsräten wäre dies in 18 Jahren erreicht.

Dass demnächst gravierend mehr Frauen in Vorstände einziehen werden, ist nicht zu erwarten. Die im „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“ geforderte Zielgrößenset-

zung zeigt bisher jedenfalls nicht die erhoffte Wirkung: 110 der 160 DAX-Unternehmen haben sich keine konkrete Größe oder die Zielgröße Null gesetzt und planen somit, bis zum 30. Juni 2017 keine Frauen im Vorstand zu haben.²¹

Neben der Quote als *top-down*-Maßnahme sind daher weitere politische Maßnahmen nötig, die *bottom-up* wirken, beispielsweise finanzielle Anreize einer stärkeren Beteiligung von Vätern an der Sorgearbeit. Dies könnte beispielsweise durch eine Erhöhung der „Partnermonate“ im Elterngeld²² oder durch die Einführung einer finanziellen Leistung bei Familienarbeitszeit²³ erfolgen. Solche Maßnahmen würden erstens gegen vorherrschende Geschlechterstereotype wirken und zweitens Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.

Unternehmen sind gut beraten, ihre Organisation so umzustrukturieren, dass mehr Zeitsouveränität für alle Beschäftigten möglich wird und etwa eine zeitweise Arbeitszeitreduktion im Lebensverlauf nicht als Zeichen für geringe Karriereambitionen gedeutet wird. Dies ist auch aus wirtschaftlicher Sicht dringend notwendig. Ein Nicht-Ausschöpfen des Potentials der Beschäftigten, etwa aufgrund von Vorurteilen und Geschlechterstereotypen, führt zu höheren Kosten und einer geringeren Produktivität und schwächt die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.

²¹ Oliver Wyman (2016): Women in Financial Services. <http://tinyurl.com/zmp8y8h> (Zugriff: 9. Dezember 2016).

²² Vgl. dazu Mathias Huebener et al. (2016): Zehn Jahre Elterngeld: Eine wichtige familienpolitische Maßnahme. DIW Wochenbericht Nr. 49, 1159–1166.

²³ Vgl. dazu Kai-Uwe Müller Michael Neumann und Katharina Wrohlich (2015): Familienarbeitszeit: Mehr Arbeitszeit für Mütter, mehr Familienzeit für Väter. DIW Wochenbericht Nr. 46, 1095–1103.

der (...) Mitglieder veröffentlichen“ – wie dies jetzt auch nach § 6 Abs. 1 Bundesgremienbesetzungsgesetz für die Institutionen des Bundes vorgegeben wurde.

TOP DECISION-MAKING BODIES IN LARGE COMPANIES: GENDER QUOTA SHOWS INITIAL IMPACT ON SUPERVISORY BOARDS; EXECUTIVE BOARD REMAINS A MALE BASTION

Abstract: The gender quota for supervisory boards that has been mandatory since January 2016 has shown an initial impact. According to DIW Berlin's Women Executive Barometer, at the end of 2016 there were more women on the supervisory boards of the 106 companies subject to the statutory quota than one year before. Their proportion increased by a solid four percentage points to more than 27 percent. And in the other groups of companies studied, the number of female supervisory board members also rose. However, the calculations based on the top 200 companies also showed that in companies in which the supervisory board already consisted of one-third women, the proportion hardly increased or did not increase at all.

The gap between supervisory and executive boards has also widened because growth in the latter has flattened. Women represent only six percent of the executives at companies subject to the quota – even fewer than in the DAX 30 (11 percent) and the average of the 200 highest performing companies in Germany (eight percent). In companies with government-owned shares, the momentum has decreased significantly – they run the risk of losing their function as role models. To forestall a tightening of the law, companies should ensure more balanced gender representation on all executive levels.

JEL: D22, J16, J59, J78, L21, L32, M14, M51

Keywords: corporate boards, board composition, boards of directors, board diversity, Europe, women directors, gender equality, gender quota, Germany, management, private companies, public companies, supervisory boards, executive boards, CEOs, women

This report is also available in an English version as DIW Economic Bulletin 1+2/2017:

www.diw.de/econbull



Finanzsektor: Banken fallen zurück – Frauenanteil jetzt auch in Aufsichtsräten geringer als bei Versicherungen

Von Elke Holst und Katharina Wrohlich

Nach wie vor sind Frauen in Spitzengremien des Finanzsektors deutlich in der Minderheit. Dem Managerinnen-Barometer des DIW Berlin zufolge waren die Aufsichts- und Verwaltungsräte der 100 größten Banken Ende des Jahres 2016 zu gut 21 Prozent mit Frauen besetzt. Damit stagnierte der Anteil gegenüber dem vorangegangenen Jahr. Auffallend ist die geringere Dynamik nach dem Jahr 2010 im Vergleich zu den Top-100-Unternehmen außerhalb der Finanzbranche – damals nahm die Diskussion um die Frauenquote in Aufsichtsräten Fahrt auf. Bei den Versicherungen betrug der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien gut 22 Prozent – ein Anstieg um rund drei Prozentpunkte. Erstmals seit Beginn der Erhebung des DIW Berlin im Jahr 2006 lagen die Versicherungen damit vor den Banken. Auffallend ist, dass sich Unternehmen, deren Aufsichtsräte bereits zuvor zu einem Drittel mit Frauen besetzt waren, diesbezüglich im Jahr 2016 tendenziell nicht mehr steigern konnten. Schreibt man die Entwicklung der vergangenen zehn Jahre linear fort, würde es in den Aufsichtsräten der Banken noch ein halbes Jahrhundert dauern, bis Frauen und Männer gleichermaßen vertreten sind. In den Vorständen wäre das sogar erst in über 80 Jahren der Fall. Der Frauenanteil blieb mit fast zehn Prozent bei den Versicherungen und gut acht Prozent bei den Banken insgesamt sehr niedrig.

Seit über zehn Jahren untersucht das DIW Berlin den Anteil von Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen (nachfolgend Vorstände) sowie in Aufsichts- und Verwaltungsräten (nachfolgend Aufsichtsräte)¹ der Finanz- und Versicherungsdienstleistungsbranche (nachfolgend Finanzsektor) in Deutschland.² Weiterhin wird dargestellt, inwieweit Frauen als Vorsitzende oder Sprecherin des Vorstands (nachfolgend Vorstandsvorsitzende)³ sowie als Aufsichtsratsvorsitzende fungieren. Diese Erhebung umfasst die – gemessen an der Bilanzsumme – 100 größten Banken sowie die – gemessen an der Höhe der Beitragseinnahmen – 59 größten Versicherungen.⁴ Zudem gibt der vorliegende Bericht Auskunft über den Anteil von Frauen in den Entscheidungsgremien der Europäischen Zentralbank, der europäischen

1 Verfügt ein Institut sowohl über einen Aufsichtsrat als auch über einen Verwaltungsrat, ging nur die Besetzung des Aufsichtsrats in die Berechnung ein.

2 Zuletzt im Jahr 2016, vgl. Elke Holst und Anja Kirsch (2016): Finanzsektor: Frauenanteile in Spitzengremien nehmen etwas zu – Männer geben den Ton an. DIW Wochenbericht Nr. 2, 46–57.

3 In Aktiengesellschaften kann ein Aufsichtsrat einen Vorsitzenden beziehungsweise eine Vorsitzende des Vorstands ernennen (§ 84 Abs. 2 AktG), während ein Vorstand für sich selbst einen Vorstandssprecher beziehungsweise eine Vorstandssprecherin bestimmen kann. Während das Kollegialprinzip und die Stellung als *Primus inter Pares* sowohl für Vorstandsvorsitzende als auch für Vorstandssprecher beziehungsweise Vorstandssprecherinnen gelten, ist die „Entscheidung für die Wahl eines Vorstandssprechers (anstelle der Ernennung eines Vorstandsvorsitzenden durch den Aufsichtsrat) ein Bekenntnis für die ausnahmslose Geltung des Kollegialprinzips, die Stellung des Vorstandssprechers als *Primus inter Pares* und damit gleichzeitig die Ablehnung einer sachlichen Führungsfunktion des Vorstandssprechers“. Im Gegensatz zu einem Vorstandsvorsitzenden beziehungsweise einer Vorstandsvorsitzenden stehen nämlich einem Vorstandssprecher beziehungsweise einer Vorstandssprecherin Aufgaben der vorstandsinternen Überwachung und Koordination nicht zu. Siehe Karsten Schmidt und Marcus Lutter (Hrsg.) (2015): Aktiengesetz: Kommentar. 3. Auflage, 1226 f. und 1306–1308.

4 Die Auswahl der nach der Bilanzsumme im Jahr 2015 größten Banken und Sparkassen erfolgte nach Stefan Hirschmann (2016): Comeback der Klassiker. In: Die Bank, Zeitschrift für Bankpolitik und Praxis, 8, 8–16. Die Auswahl der nach Beitragseinnahmen (2015) größten Versicherungen erfolgte auf Basis von: Die großen 500. Deutschlands Top-Unternehmen. November 2016. Konzerne/Gruppen, die keinen eigenen Aufsichtsrat besitzen, weil sie nur als „Markenklammer“ existieren, wurden exkludiert. Die Recherchen zur Besetzung der Spitzengremien der Banken, Sparkassen und Versicherungen fanden von November 2016 bis Dezember 2016 statt. Sie beruhen auf den Selbstdarstellungen der Unternehmen im Internet, den Geschäftsberichten und Jahresabschlüssen 2015, den Veröffentlichungen im Bundesanzeiger sowie auf Anfragen des DIW Berlin bei den Unternehmen.

Tabelle 1

Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wirtschaftsabteilungen In Prozent

	1999	2000	2005	2010	2014	2015	2016
Erbringung von Finanzdienstleistungen ¹	57,0	57,1	57,6	57,2	57,0	57,0	56,7
Zentralbanken und Kreditinstitute	57,2	57,3	58,0	57,6	57,7	57,8	57,7
Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung) ²	46,8	47,2	48,8	49,2	49,5	49,9	49,9
Mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten ³	60,2	60,0	62,1	60,9	59,4	58,8	58,9

¹ Bis 2008 als Wirtschaftszweig „Kreditgewerbe“ geführt.

² Bis 2008 als Wirtschaftszweig „Versicherungsgewerbe“ geführt.

³ Bis 2008 als Wirtschaftszweig „Mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten“ geführt.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008), Nürnberg, März 2016.

© DIW Berlin 2017

Bankenaufsicht und der nationalen Zentralbanken der EU-Mitgliedsländer.

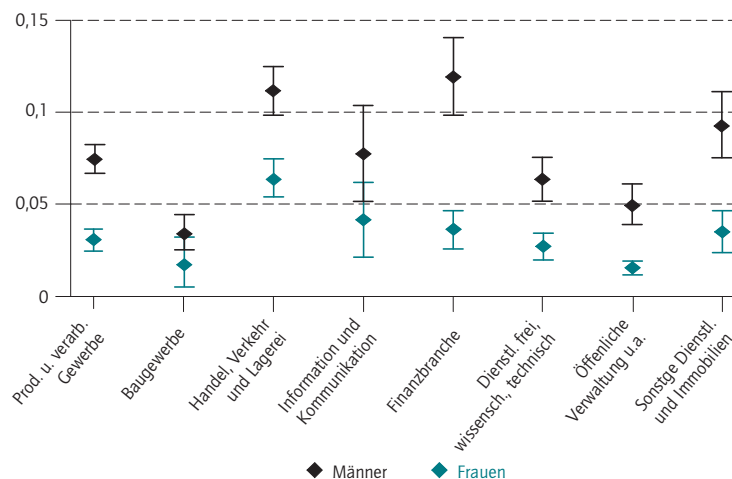
Die Repräsentation von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten von Unternehmen außerhalb des Finanzsektors

wird in einem getrennten Beitrag in der vorliegenden Ausgabe des DIW Wochenberichts dargestellt. Jene Erhebung umfasst die größten 200 Unternehmen außerhalb des Finanzsektors, die börsennotierten Unternehmen in den Indizes DAX-30, MDAX, SDAX und TecDAX, sowie 59 Beteiligungsunternehmen des Bundes.⁵ Zusammengefasst geben die beiden Berichte einen Überblick, inwieweit Frauen in den Spitzengremien von insgesamt über 500 Unternehmen vertreten sind.⁶

Abbildung 1

Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit, in einer hohen Führungsposition zu sein

Nach Branche und Geschlecht, 2001–2014 (predictive margins)



Lesehilfe: Männliche Beschäftigte in der Finanzbranche hatten mit einer Wahrscheinlichkeit von circa 12 Prozent eine Führungsposition inne, weibliche Beschäftigte mit circa vier Prozent. Männliche Beschäftigte hatten demzufolge eine um circa 30 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition zu besetzen als Frauen. Das 95-Prozent-Konfidenzintervall umfasste bei den Männern eine statistische Unsicherheit von jeweils zwei Prozentpunkten nach unten und oben. Bei den Frauen lag die statistische Unsicherheit bei jeweils einem Prozentpunkt. Berücksichtigt wurden in der Schätzung weitere Einflussfaktoren wie etwa das Humankapital.

Quelle: Elke Holst und Martin Friedrich (2016): Hohe Führungspositionen: In der Finanzbranche haben Frauen im Vergleich zu Männern besonders geringe Chancen. DIW Wochenbericht 37.

© DIW Berlin 2017

Die Wahrscheinlichkeit für Frauen, eine hohe Führungsposition zu besetzen, ist im Vergleich zu Männern in der Finanzbranche am geringsten.

Die meisten Beschäftigten im Finanzsektor sind Frauen

Im Finanzsektor sind nach wie vor mehr Frauen als Männer beschäftigt, wobei sich das Ausmaß bei Banken und Versicherungen unterscheidet (Tabelle 1). Im Wirtschaftszweig „Erbringung von Finanzdienstleistungen“ liegt der Frauenanteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit über 15 Jahren konstant bei rund 57 Prozent, in den Zentralbanken und Kreditinstituten ist der Anteil ähnlich hoch. Etwas geringer ist er mit rund 50 Prozent bei „Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen“. Im Wirtschaftszweig „Mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten“ waren 2016 rund 59 Prozent der Beschäftigten Frauen. Trotz dieser hohen Frauenanteile unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben hohe Führungspositionen im Finanzsektor weitgehend Männer inne. Im Branchenvergleich ist die Wahrscheinlichkeit für Frauen, in einer hohen Führungsposition zu sein, im Finanzsektor besonders gering (Abbildung 1).

⁵ Vgl. Elke Holst und Katharina Wrohlich (2017): Spitzengremien großer Unternehmen: Geschlechterquote zeigt erste Wirkung in Aufsichtsräten – Vorstände bleiben Männerdomänen. DIW Wochenbericht Nr. 1-2, 3-16.

⁶ Wir danken den studentischen Hilfskräften Paula Arndt, Anne Marquardt und Anna Raffalski sowie Louisa Schmitt als Praktikantin für ihre exzellente Unterstützung bei der Datenrecherche.

Tabelle 2

Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen großer Banken und Versicherungen in Deutschland¹

	Banken							Versicherungen						
	2006	2008	2011	2013	2014	2015	2016	2006	2008	2011	2013	2014	2015	2016
Vorstände/Geschäftsführungen														
Unternehmen insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	63	58	59	60	60	59	59
Mit Angaben zur Zusammensetzung	100	100	100	100	100	100	100	63	58	59	60	60	59	59
Mit Frauen im Vorstand	10	7	12	24	23	28	30	10	9	14	29	27	27	31
Anteil in Prozent	10	7,0	12,0	24,0	23,0	28,0	30,0	15,9	15,5	23,7	48,3	45	45,8	52,5
Mitglieder insgesamt	442	414	404	396	387	394	404	394	372	385	396	353	353	357
Männer	431	406	391	371	361	364	371	384	363	370	362	323	321	322
Frauen	11	8	13	25	26	30	33	10	9	14	34	30	32	35
Anteil der Frauen in Prozent	2,5	1,9	3,2	6,3	6,7	7,6	8,2	2,5	2,4	3,6	8,6	8,5	9,1	9,8
Vorsitze insgesamt	100	100	100	100	100	98	98	63	58	59	60	60	59	59
Männer	98	100	99	97	98	95	94	63	57	59	59	59	58	58
Frauen	2	0	1	3	2	3	4	0	0	0	1	1	1	1
Anteil der Frauen in Prozent	2,0	0,0	1,0	3,0	2,0	3,1	4,1	0,0	0,0	0,0	1,7	1,7	1,7	1,7
Aufsichts-/Verwaltungsräte														
Unternehmen insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	63	58	59	60	60	59	59
Mit Angaben zur Zusammensetzung	100	100	100	100	97	98	98	63	58	59	60	60	59	59
Mit Frauen im Aufsichtsrat	89	85	88	89	89	93	95	46	42	45	50	48	50	52
Anteil in Prozent	89	85	88	89	91,8	94,9	96,9	73	72,4	76,3	83,3	80	84,7	88,1
Mitglieder insgesamt	1633	1566	1567	1485	1504	1518	1520	812	727	689	683	661	640	639
Männer	1387	1324	1307	1230	1234	1194	1194	720	629	599	572	547	518	498
Frauen	246	242	260	255	270	324	326	92	98	90	111	114	122	141
Anteil der Frauen in Prozent	15,1	15,5	16,6	17,2	18	21,3	21,4	11,3	13,5	13,1	16,3	17,2	19,1	22,1
Vorsitze insgesamt	100	100	100	100	97	98	98	63	58	59	60	60	59	59
Männer	97	97	98	97	92	92	91	63	57	58	59	58	57	58
Frauen	3	3	2	3	5	6	7	0	1	1	1	2	2	1
Anteil der Frauen in Prozent	3,0	3,0	2,0	3,0	5,2	6,1	7,1	0,0	1,7	1,7	1,7	3,3	3,4	1,7
Unternehmen mit Angaben zur Arbeitnehmervertretung	33	51	53	36	76	81	81	24	38	33	27	59	48	49
Mitglieder insgesamt	599	767	738	564	1159	1255	1269	291	444	385	312	647	573	584
Männer	496	654	628	455	943	968	981	256	390	347	266	534	461	449
Frauen	103	113	110	109	216	288	288	35	54	38	46	113	112	135
Arbeitnehmervertreterinnen	85	84	78	69	131	157	151	32	41	36	34	81	71	81
Anteil an den Frauen insgesamt in Prozent	82,5	74,3	70,9	63,3	60,6	54,5	52,4	91,4	75,9	94,7	73,9	71,7	63,4	59,6

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

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

Top-100-Banken

Vorstände nach wie vor mit nur wenigen Frauen

Von den 100 größten Banken hatten Ende vergangenen Jahres 30 mindestens eine Frau im Vorstand – zwei mehr als im Vorjahr (Tabelle 2). Der Frauenanteil in Vorständen lag bei gut acht Prozent (Übersicht).

Aufsichtsräte:

26 Banken mit mindestens 30 Prozent Frauen

Mittlerweile ist in den großen Banken in der Regel mindestens eine Frau im Aufsichtsrat vertreten (97 Prozent, plus zwei Prozentpunkte gegenüber 2015). Insgesamt betrug der Frauenanteil an den Aufsichtsratssitzen wie im

Jahr 2015 gut 21 Prozent – das entspricht 326 von insgesamt 1 520 Sitzen.

Sieben Kreditinstitute hatten eine Aufsichtsratsvorsitzende, eines mehr als im Vorjahr. Seit 2006 ist die Zahl der Frauen, die einem Aufsichtsrat vorsitzen, um vier auf sieben gestiegen.⁷

⁷ Im Jahr 2016 waren dies Edith Sitzmann (Landeskreditbank Baden-Württemberg), Marija G. Korsch (Aareal Bank AG), Karoline Linnert (Bremer Landesbank), Ilse Aigner (LfA Förderbank Bayern), Dr. Dietlind Tiemann (Mittelbrandenburgische Sparkasse in Potsdam), Charlotte Britz (Sparkasse Saarbrücken) und Liselotte Peuker (Sparda-Bank München).

Übersicht

Frauen in Vorständen großer Banken und Versicherungen in Deutschland Ende 2016

Rang	Banken	Vorständinnen	Rechtsform
1	Deutsche Bank AG	Kim Hammonds, Sylvie Matherat	privat
3	KfW Kreditanstalt für Wiederaufbau	Dr. Ingrid Hengster	öffentlich-rechtlich
8	Norddeutsche Landesbank Girozentrale	Ulrike Brouzi	öffentlich-rechtlich
10	Postbank AG	Susanne Klöß-Braekler	privat
11	ING-DiBa AG	Katharina Herrmann	privat
12	NRW Bank	Gabriela Pantring	öffentlich-rechtlich
13	Deka Bank Deutsche Girozentrale	Manuela Better	öffentlich-rechtlich
20	Aareal Bank AG	Dagmar Knopek, Christiane Kunisch-Wolff	privat
22	Landesbank Berlin AG	Tanja Müller-Ziegler	öffentlich-rechtlich
23	Hamburger Sparkasse AG	Bettina Poullain	freie Sparkasse ¹
33	Deutsche Hypothekenbank	Sabine Barthauer	privat
35	Sparkasse KölnBonn	Dr. Nicole Handschuer	öffentlich-rechtlich
41	Wüstenrot Bausparkasse AG	Dr. Susanne Riess (Vorsitz)	privat
42	HSBC Trinkaus & Burkhardt AG	Carola Gräfin v. Schmettow (Vorsitz)	privat
46	IBB Investitionsbank Berlin	Sonja Kardorf	öffentlich-rechtlich
47	Stadtsparkasse München	Marlies Mirbeth	öffentlich-rechtlich
48	Comdirect Bank AG	Martina Palte	privat
49	Targobank AG & Co. KGaA	Maria Topaler	privat
52	Investitionsbank des Landes Brandenburg	Jacqueline Tag	öffentlich-rechtlich
53	Oldenburgische Landesbank AG	Karin Katerbau	privat
54	Sparkasse Hannover	Kerstin Berghoff-Ising, Marina Barth	öffentlich-rechtlich
59	Berliner Volksbank e.G.	Marija Kolak	genossenschaftl.
64	Stadtsparkasse Düsseldorf	Karin-Brigitte Göbel	öffentlich-rechtlich
72	Sparda-Bank Südwest e.G.	Karin Schwartz	genossenschaftl.
74	BB Bank e.G.	Gabriele Kellermann	genossenschaftl.
76	Frankfurter Volksbank e.G.	Eva Wunsch-Weber (Vorsitz)	genossenschaftl.
77	Teambank AG	Dr. Christiane Decker	genossenschaftl.
83	Sparkasse Krefeld	Dr. Birgit Roos (Vorsitz)	öffentlich-rechtlich
89	SWN Kreissparkasse Waiblingen	Ines Dietze	öffentlich-rechtlich
100	Sparda-Bank München	Petra Müller	genossenschaftl.
Rang	Versicherungen	Vorständinnen	
2	Munich RE	Giuseppina Albo und Dr. jur. Doris Höpke	
4	Allianz Deutschland AG	Dr. Birgit König	
9	AXA Konzern AG	Dr. Andrea van Aubel und Dr. Astrid Stange	
11	Allianz SE	Jacqueline Hunt und Dr. Helga Jung	
12	Versicherungskammer Bayern	Barbara Schick	
13	HUK-COBURG-Konzern	Sarah Rössler	
15	R + V Lebensversicherung AG	Julia Merkel	
16	Deutsche Krankenversicherung AG DKV	Silke Lautenschläger	
22	AXA Versicherung AG	Dr. Andrea van Aubel	
23	Generali Lebensversicherung AG	Claudia Andersch	
25	R + V Allgemeine Versicherung AG	Julia Merkel	
28	ERGO Versicherung AG	Silke Lautenschläger	
29	Allianz Private Krankenversicherungs-AG	Dr. Birgit König (Vorsitz)	
30	AXA Krankenversicherung AG	Dr. Andrea van Aubel	
31	AXA Lebensversicherung AG	Dr. Andrea van Aubel	
32	Provinzial Rheinland Konzern	Sabine Krummenerl	
33	ERGO Lebensversicherung AG	Silke Lautenschläger	
34	General Reinsurance AG GenRe	Janice Englesbe	
35	Bayern-Versicherung Lebensversicherung AG	Barbara Schick	
36	Alte Leipziger Lebensversicherung a.G.	Wiltrud Pekarek	
38	Cosmos Lebensversicherung-Aktiengesellschaft	Claudia Andersch (Vorsitz)	
40	Württembergische Lebensversicherung AG	Dr. Susanne Pauser	
42	HDI Lebensversicherungs-AG	Barbara Riebeling ²	
45	R + V Versicherung AG	Julia Merkel	
50	Generali Versicherung AG	Dr. Monika Sebold-Bender	
51	HUK-COBURG Allgemeine Versicherungs-Aktiengesellschaft	Sarah Rössler	
53	Württembergische Versicherung AG	Dr. Susanne Pauser	
55	Bayerische Beamtenkrankenkasse AG	Manuela Kiechle	
59	HDI Versicherung AG	Barbara Riebeling ²	
60	Provinzial Rheinland Lebensversicherung AG	Sabine Krummenerl	
61	Allianz Global Corporate & Speciality AG	Nina Klingspor, Sinéad Browne	

¹ Wurde als Privatbank gezählt.² Wechselte zum 1. Januar 2017 zur Talanx AG.

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

Tabelle 3

Größte 100 Banken¹ mit mindestens 25 Prozent Frauenanteil im Aufsichtsrat Ende 2016

Rang	Banken	Mitglieder gesamt	davon Frauen	Anteil	Rechtsform
52	Investitionsbank des Landes Brandenburg	18	9	50,0	öffentlich-rechtlich
45	Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB)	12	6	50,0	öffentlich-rechtlich
44	IBB Investitionsbank Berlin ²	8	4	50,0	öffentlich-rechtlich
30	Dexia Kommunalbank Deutschland AG	6	3	50,0	privat
48	Comdirect Bank AG	6	3	50,0	privat
24	Santander Consumer Bank AG	11	5	45,5	privat
72	BB Bank e.G.	15	6	40,0	genossenschaftl.
54	Sparkasse Hannover	18	7	38,9	öffentlich-rechtlich
83	Sparkasse Krefeld	18	7	38,9	öffentlich-rechtlich
14	HSH Nordbank AG	16	6	37,5	öffentlich-rechtlich
1	Deutsche Bank AG	20	7	35,0	privat
2	Commerzbank AG	20	7	35,0	privat
10	Postbank AG	20	7	35,0	privat
6	Landesbank Baden-Württemberg	21	7	33,3	öffentlich-rechtlich
17	Landeskreditbank Baden-Württemberg - Förderbank (L-Bank)	15	5	33,3	öffentlich-rechtlich
73	Sparkasse Leipzig	15	5	33,3	öffentlich-rechtlich
79	Sparkasse Dortmund	15	5	33,3	öffentlich-rechtlich
20	Aareal Bank AG	12	4	33,3	privat
41	Wüstenrot Bausparkasse AG	12	4	33,3	privat
53	Oldenburgische Landesbank AG	12	4	33,3	privat
18	Deutsche Pfandbriefbank AG	9	3	33,3	privat
84	Sächsische Aufbaubank - Förderbank	9	3	33,3	öffentlich-rechtlich
40	LfA Förderbank Bayern	6	2	33,3	öffentlich-rechtlich
50	Landesbank Saar	13	4	30,8	öffentlich-rechtlich
19	Bausparkasse Schwäbisch Hall AG	20	6	30,0	genossenschaftl.
35	Sparkasse KölnBonn	20	6	30,0	öffentlich-rechtlich
91	Sparkasse Karlsruhe Ettlingen	24	7	29,2	öffentlich-rechtlich
92	Sparkasse Mainfranken	25	7	28,0	öffentlich-rechtlich
8	Norddeutsche Landesbank Girozentrale	18	5	27,8	öffentlich-rechtlich
82	Kreissparkasse Esslingen-Nürtingen	18	5	27,8	öffentlich-rechtlich
12	NRW Bank	15	4	26,7	öffentlich-rechtlich
51	Sparda-Bank Baden-Württemberg e.G.	15	4	26,7	genossenschaftl.
68	Sparkasse Aachen	15	4	26,7	öffentlich-rechtlich
95	Stadtsparkasse Wuppertal	15	4	26,7	öffentlich-rechtlich
5	Hypo Vereinsbank - Unicredit Bank AG	12	3	25,0	privat

1 Nur Banken, die Angaben zur Besetzung des Aufsichtsrats machen.

2 Nach dem Ende der Recherchen hat ein Mann den Aufsichtsrat verlassen.

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

Einen Anteil von mindestens 25 Prozent (30 Prozent) Frauen im Aufsichtsrat hatten 35 (26) der größten Banken erreicht (Tabelle 3). Fünf Banken hatten zur Hälfte Frauen im Aufsichtsrat. Drei Banken hatten ausschließlich Männer in ihrem Aufsichtsrat.⁸

Privatbanken vorne

In seiner Untersuchung differenziert das DIW Berlin seit dem Jahr 2010 nach den drei Säulen des Bankensektors: private, öffentlich-rechtliche und genossenschaftliche Banken. Die Analyse der vergangenen Jahre hat gezeigt, dass die genossenschaftlichen Banken hinsichtlich der Repräsentation von Frauen in Vorständen das Schlusslicht bildeten. Dies hat sich im vergangenen Jahr

verändert, jetzt liegen die öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute mit einem Anteil von gut sieben Prozent etwas zurück. Die Genossenschaftsbanken konnten um etwa zwei Prozentpunkte auf knapp acht Prozent zulegen (Tabelle 4). Wie im Vorjahr führten 2016 die Privatbanken die Rangliste an; sie hatten zehn Prozent Frauen in ihren Vorständen.

Als Vorstandsvorsitzende blieben Frauen die große Ausnahme: In den privaten Banken übten diese Funktion zwei Frauen aus, eine mehr als im Vorjahr, in den Genossenschaftsbanken war es weiterhin eine Frau – genauso wie bei den öffentlich-rechtlichen Banken und den Sparkassen.

Bei den Aufsichtsräten legten die Genossenschaftsbanken zwar zu, lagen mit einem Frauenanteil von 17,5 Prozent (plus rund zwei Prozentpunkte gegenüber 2015) aber immer noch deutlich hinter den öffentlich-recht-

⁸ Hierbei handelt es sich um die Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank, die Debeka Bausparkasse und die Düsseldorfer Hypothekenbank.

Tabelle 4

Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen großer Banken in Deutschland¹ nach Säulen des Finanzsektors

	Öffentlich-rechtliche Banken							Private Banken ²							Genossenschaftsbanken						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Vorstände/Geschäftsführungen																					
Unternehmen insgesamt	52	53	51	50	52	52	52	36	34	35	31	32	31	30	12	13	14	16	16	17	18
Mit Angaben zur Zusammensetzung	52	53	51	50	52	52	52	36	34	35	31	32	31	30	12	13	14	16	16	17	18
Mit Frauen im Vorstand	3	4	7	8	10	14	13	5	5	7	10	9	10	11	2	3	3	5	4	4	6
Anteil in Prozent	5,8	7,5	13,7	16,0	19,2	26,9	25,0	13,9	14,7	20,0	32,3	28,1	32,3	36,7	16,7	23,1	21,4	31,3	25,0	23,5	33,3
Mitglieder insgesamt	203	197	195	193	190	203	198	157	151	153	128	132	128	130	48	56	59	62	65	63	76
Männer	199	192	188	184	177	187	184	151	146	146	118	123	118	117	46	53	56	57	61	59	70
Frauen	4	5	7	9	13	16	14	6	5	7	10	9	10	13	2	3	3	5	4	4	6
Anteil der Frauen in Prozent	2,0	2,5	3,6	4,7	6,8	7,9	7,1	3,8	3,3	4,6	7,8	6,8	7,8	10,0	4,2	5,4	5,1	8,1	6,2	6,3	7,9
Vorsitze insgesamt	52	53	51	50	50	52	52	36	34	35	31	28	29	28	12	13	14	16	15	17	18
Männer	52	53	50	49	49	51	51	34	33	34	30	28	28	26	12	13	13	15	14	16	17
Frauen	0	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1	2	0	0	1	1	1	1	1
Anteil der Frauen in Prozent	0,0	0,0	2,0	2,0	2,0	1,9	1,9	5,6	2,9	2,9	3,2	0,0	3,4	7,1	0,0	0,0	7,1	6,3	6,7	5,9	5,6
Aufsichts-/Verwaltungsräte																					
Unternehmen insgesamt	52	53	51	50	52	52	52	36	34	35	31	32	31	30	12	13	14	16	16	17	18
Mit Angaben zur Zusammensetzung	52	53	51	50	51	52	52	36	34	35	31	30	29	28	12	13	14	16	16	17	18
Mit Frauen im Aufsichtsrat	48	50	48	47	50	52	52	29	26	27	24	24	25	25	11	12	13	15	15	16	18
Anteil in Prozent	92,3	94,3	94,1	94,0	98,0	100	100	80,6	76,5	77,1	77,4	80,0	86,2	89,3	91,7	92,3	92,9	93,8	93,8	94,1	100
Mitglieder insgesamt	960	999	909	885	906	933	930	396	349	354	321	323	311	293	192	219	228	244	275	274	297
Männer	802	831	741	730	735	725	726	333	291	293	264	264	239	223	160	185	192	204	235	231	245
Frauen	158	168	168	155	171	208	204	63	58	61	57	59	73	70	32	34	36	40	40	43	52
Anteil der Frauen in Prozent	16,5	16,8	18,5	17,5	18,9	22,3	21,9	15,9	16,6	17,2	17,8	18,3	23,5	23,9	16,7	15,5	15,8	16,4	14,5	15,7	17,5
Vorsitze insgesamt	52	53	51	50	51	52	52	36	34	35	31	30	29	28	12	13	14	16	16	17	18
Männer	49	51	48	48	47	47	48	36	34	35	30	29	28	27	12	13	14	16	16	17	16
Frauen	3	2	3	2	4	5	4	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	2
Anteil der Frauen in Prozent	5,8	3,8	5,9	4,0	7,8	9,6	7,7	0,0	0,0	0,0	3,2	3,3	3,4	3,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,1

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

² Zwei der Privatbanken sind freie Sparkassen.

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

lichen Banken (fast 22 Prozent) und den Privatbanken (knapp 24 Prozent). Bei letzteren war die Steigerung gegenüber dem Vorjahr jedoch geringer, und in den öffentlich-rechtlichen Banken ist der Frauenanteil in den Kontrollgremien sogar leicht gesunken.

Während bei den öffentlich-rechtlichen Banken Ende 2016 mit vier Frauen eine weniger als im Vorjahr einem Aufsichtsrat vorstand, gab es unter den Privatbanken weiterhin nur eine Aufsichtsratsvorsitzende. Erstmals an die Spitze eines Kontrollgremiums wurden zwei Frauen bei Genossenschaftsbanken berufen. Das entspricht gut elf Prozent aller Aufsichtsratsvorsitze.⁹

Top-59-Versicherungen

In 31 der 59 größten Versicherungen in Deutschland war 2016 mindestens eine Frau im Vorstand oder in der Ge-

schäftsleitung tätig – vier mehr als im Vorjahr. Der Anteil von Frauen an allen Vorstandsmitgliedern lag mit fast zehn Prozent rund zwei Prozentpunkte über dem der Banken. Eine Versicherung hatte eine Vorstandsvorsitzende.

In den Aufsichtsräten der Versicherungen war der Frauenanteil mit rund 22 Prozent etwas höher als im Bankensektor. Eine Frau war Aufsichtsratsvorsitzende, im Jahr zuvor waren es noch zwei. Einen Anteil von 30 Prozent Frauen erreichten 19 der größten Versicherungen (Tabelle 5). In sieben Versicherungen war keine einzige Frau im Aufsichtsrat vertreten.¹⁰

⁹ Charlotte Britz wurde als Aufsichtsratsvorsitzende der Sparkasse Saarbrücken und Lieselotte Peuker als Aufsichtsratsvorsitzende der Sparda-Bank München berufen.

¹⁰ Hierbei handelt es sich um: Axa Krankenversicherung AG, Cosmos Lebensversicherung-Aktiengesellschaft, LVM Landwirtschaftlicher Versicherungsverein Münster, HDI Lebensversicherung AG, VHV Allgemeine Versicherung AG, HDI Versicherung AG und Generali Lebensversicherung AG.

Entwicklung in den Jahren 2006 bis 2016: Dynamik ist bei Banken geringer als bei Versicherungen

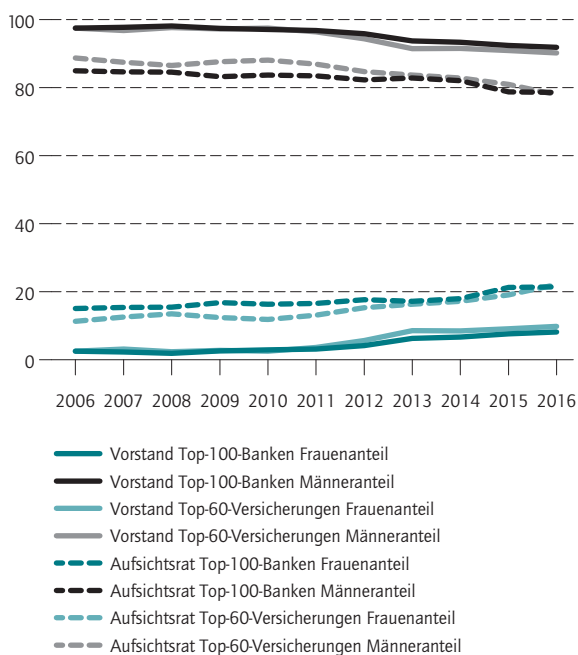
Eine ausgeglichene Repräsentation von Männern und Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten von Unternehmen im Finanzsektor ist in Deutschland bei weitem noch nicht erreicht. Seit 2006 hat sich der Frauenanteil in den Vorständen der 100 größten Banken von 2,5 Prozent auf nun gut acht Prozent erhöht. Männer nehmen damit nach wie vor über 90 Prozent der Vorstandsposten ein. Bei den Versicherungen wurden ausgehend vom gleichen Niveau knapp zehn Prozent erreicht. Die Dynamik war im Finanzbereich zuletzt noch geringer als bis 2013 (Abbildung 2). Seit 2006 stieg in den Aufsichtsräten der Frauenanteil bei den Banken um sechs Prozentpunkte auf zuletzt gut 21 Prozent, bei den Versicherungen von elf auf gut 22 Prozent. Letztere konnten sich damit sowohl in den Vorständen als auch in den Aufsichtsräten vor den Banken positionieren.

Würde sich die Dynamik der Jahre 2006 bis 2016 fortsetzen, bräuchte es in den Banken rein rechnerisch

Abbildung 2

Frauen und Männer in Vorständen und Aufsichtsräten des Finanzsektors

In Prozent



Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

Die Schere zwischen den Frauen- und Männeranteilen in Spitzengremien der Banken hat sich zuletzt deutlich langsamer geschlossen als in den Versicherungen.

Tabelle 5

Größte 60 Versicherungen mit mindestens 25 Prozent Frauenanteil im Aufsichtsrat Ende 2016

Rang	Versicherungen	AR-Mitglieder inkl. Vorsitz	davon Männer	davon Frauen	Anteil
57	Allianz Global Corporate & Speciality AG	6	3	3	50,0
8	Allianz Versicherungs-AG	6	3	3	50,0
1	Munich RE	20	12	8	40,0
18	Wüstenrot und Württembergische AG	16	10	6	37,5
4	ERGO Group AG	16	10	6	37,5
50	Barmenia Krankenversicherung AG	6	4	2	33,3
26	Allianz Private Krankenversicherungs-AG	6	4	2	33,3
25	ERGO Versicherung AG	3	2	1	33,3
20	AXA Versicherung AG	3	2	1	33,3
19	HDI Global SE	6	4	2	33,3
17	Zurich Deutscher Herold Lebensversicherungs-AG	9	6	3	33,3
14	DKV Deutsche Krankenversicherung AG	3	2	1	33,3
12	Debeka Krankenversicherungsverein AG	12	8	4	33,3
11	HUK-COBURG Versicherungsgruppe	9	6	3	33,3
9	Allianz SE	12	8	4	33,3
6	Hannover Rückversicherungs-AG	9	6	3	33,3
30	ERGO Lebensversicherung AG	3	2	1	33,3
7	AXA Konzern AG	16	11	5	31,3
3	Allianz Deutschland AG	20	14	6	30,0
34	Provinzial NordWest Lebensversicherungs-AG	15	11	4	26,7
16	Provinzial NordWest Konzern	19	14	5	26,3
49	Württembergische Versicherung AG	12	9	3	25,0
43	CENTRAL Krankenversicherung AG	8	6	2	25,0
42	R + V Versicherung AG	16	12	4	25,0
37	Württembergische Lebensversicherung AG	12	9	3	25,0
2	Talanx AG (Konzern)	16	12	4	25,0

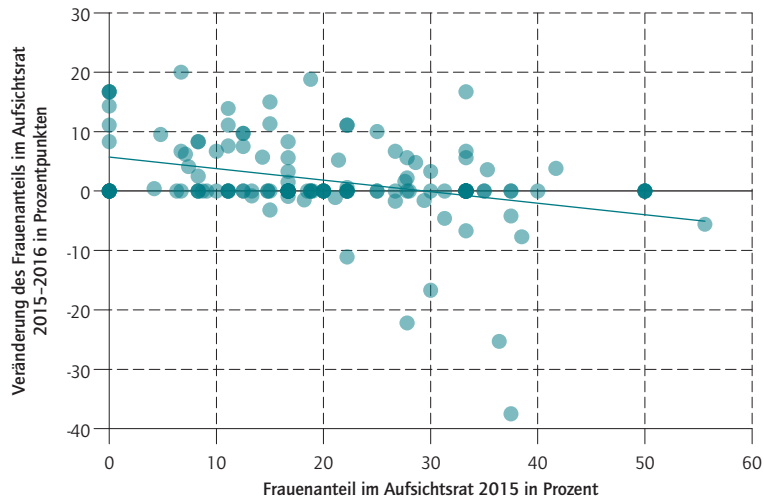
Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

noch mehr als 80 Jahre, bis in den Vorständen beide Geschlechter gleich stark vertreten sind. In den Aufsichtsräten wären es fast 50 Jahre. Die Annahme einer linearen Fortschreibung der Entwicklung des Frauenanteils erscheint jedoch etwas optimistisch: In den meisten Unternehmen steigt der Frauenanteil in den Aufsichtsräten nämlich nur bis zu einem Anteil von gut einem Drittel (36 Prozent), danach stagniert er oder geht sogar wieder zurück (Abbildung 3). Vergleicht man den Frauenanteil im Aufsichtsrat des Vorjahres (2015) mit der Veränderungsrate in Prozentpunkten zum Folgejahr (2016), zeigt sich, dass der Frauenanteil in den Kontrollgremien von Banken und Versicherungen dort am stärksten stieg, wo er 2015 noch besonders niedrig war. Banken und Versicherungen, die bereits im Vorjahr gut ein Drittel Frauen im Aufsichtsrat hatten, verbesserten sich nicht mehr. Unternehmen aus dem Finanzsektor, in denen der Frauenanteil 2015 bei 25 Prozent lag, konnten im Jahr darauf um maximal zehn Prozentpunkte zulegen – wobei einige sich auch massiv verschlechterten. Bei den Vorständen ist dieser Zusammenhang ähnlich

Abbildung 3

Zusammenhang zwischen Frauenanteil im Aufsichtsrat 2015 und der Veränderung dieses Anteils von 2015 auf 2016



Hinweis zur Regressionsgeraden: $R^2=0,13$, $p\text{-Value: } 0,00$, $n=139$.

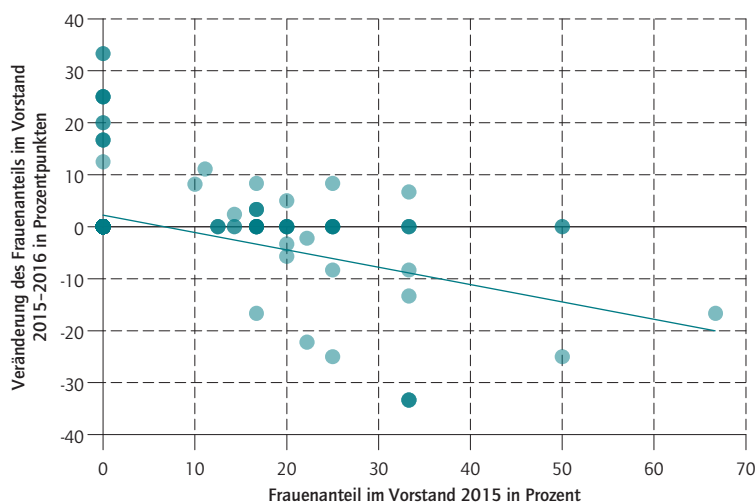
Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

In den meisten Unternehmen steigt der Frauenanteil in Aufsichtsräten nur bis auf gut ein Drittel.

Abbildung 4

Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil im Vorstand von Banken und Versicherungen 2015 und der Veränderung 2015-2016



Hinweis zur Regressionsgeraden: $R^2=0,19$, $p\text{-Value: } 0,00$, $n=148$.

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

Haben Banken oder Versicherungen ein Viertel des Vorstands mit Frauen besetzt, erhöht sich der Frauenanteil meist nicht weiter.

(Abbildung 4). Haben Banken oder Versicherungen ein Viertel des Vorstands mit Frauen besetzt, verbessert sich der Frauenanteil meist nicht weiter – eine Ausnahme war 2016 die *Aareal Bank*, die den Frauenanteil im Vorstand von 33,3 Prozent im Jahr 2015 auf 40 Prozent im Folgejahr steigerte. Diese Bank hatte auch eine Frau als Aufsichtsratsvorsitzende.

Damit erreichten fast drei Viertel aller Banken und gut zwei Drittel aller Versicherungen einen Frauenanteil im Aufsichtsrat von maximal 29 Prozent (Tabelle 6). In gut 19 Prozent der Banken und 27 Prozent der Versicherungen hatten Frauen zwischen 30 und 39 Prozent der Aufsichtsratssitze inne. Fünf Prozent der Banken und gut drei Prozent der Versicherungen lagen über dieser Marke.

Zudem gibt es einen Zusammenhang zwischen der Größe eines Kreditinstitutes oder einer Versicherung und dem Frauenanteil in Aufsichtsräten: Je größer die Bank oder Versicherung, desto geringer ist im Durchschnitt der Frauenanteil im Aufsichtsrat (Abbildung 5). Für den Frauenanteil im Vorstand besteht ein solcher Zusammenhang hingegen nicht (Abbildung 6).

Die Top-100-Banken wurden inzwischen auch von den Top-100-Unternehmen außerhalb des Finanzsektors überholt, was den Frauenanteil in Aufsichtsräten betrifft (Abbildung 7). Das liegt an der vergleichsweise geringen Dynamik bei den Banken seit dem Jahr 2010. Damals nahm die Diskussion um die Frauenquote in Aufsichtsräten Fahrt auf.

Frauen sind auch in Spitzengremien von Zentralbanken und bei europäischer Bankenaufsicht meist unterrepräsentiert

Die geringe Repräsentation von Frauen in Spitzengremien des Finanzsektors spiegelt sich auch auf Ebene der Europäischen Union (EU) beziehungsweise des Euroraums wider. Untersucht wurden für den vorliegenden Bericht der Rat der Europäischen Zentralbank (EZB), das Aufsichtsgremium der europäischen Bankenaufsicht (Single Supervisory Mechanism, SSM) sowie die wesentlichen Entscheidungsorgane der nationalen Zentralbanken der EU-Länder.

Der Rat ist das oberste Beschlussorgan der EZB und setzt sich aus dem sechsköpfigen Direktorium sowie den Präsidentinnen und Präsidenten der nationalen Zentralbanken der 19 Mitgliedstaaten des Euroraums zusammen. Seit 2014 sitzen zwei Frauen in dem 25-köpfigen Gremium (Tabelle 7): Sabine Lautenschläger aus Deutschland als Mitglied des Direktoriums und die Präsidentin der zypriotischen Zentralbank, Chrystalla Georgiadji.

Tabelle 6

Frauenanteil im Aufsichtsrat von Banken und Versicherungen

In Prozent

Unternehmen	2016								2016	Veränderung zu 2015 (Prozentpunkte)
	Null	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 29	30 bis 39	40 bis 49	50 und mehr		30 und mehr	
Finanzsektor	7,5	5,4	34,1	23,6	23,3	1,9	4,2	29,4		2,6
Banken	3,1	9,2	37,8	23,5	19,4	2,0	5,1	26,5		0,0
Versicherungen	11,9	1,7	30,5	23,7	27,1	1,7	3,4	32,2		5,1

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

Abbildung 5

Frauenanteil im Aufsichtsrat nach Größe der Finanzinstitute

Banken (Bilanzsumme)

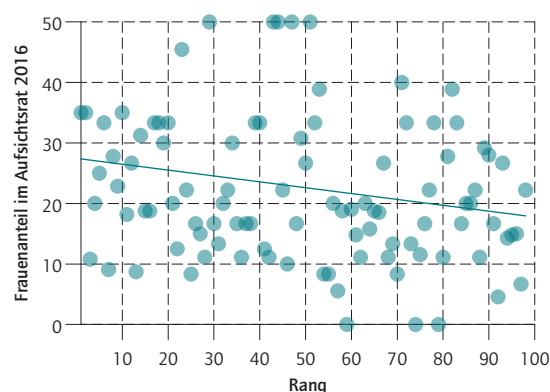
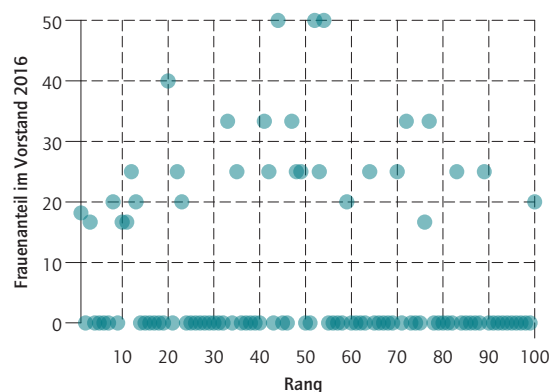
Hinweis zur Regressionsgeraden: $R^2=0,04$, $p\text{-Value}: 0,05$, $n=100$.

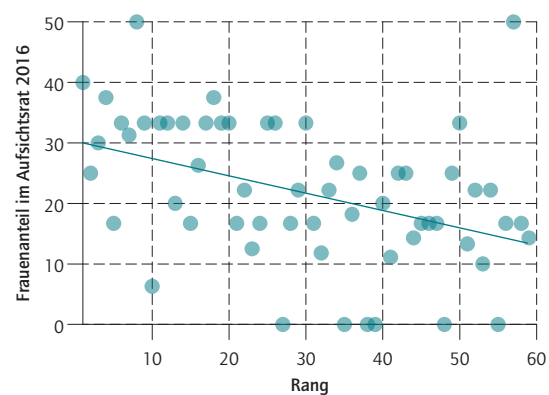
Abbildung 6

Frauenanteil im Vorstand nach Größe des Finanzinstituts

Banken (Bilanzsumme)

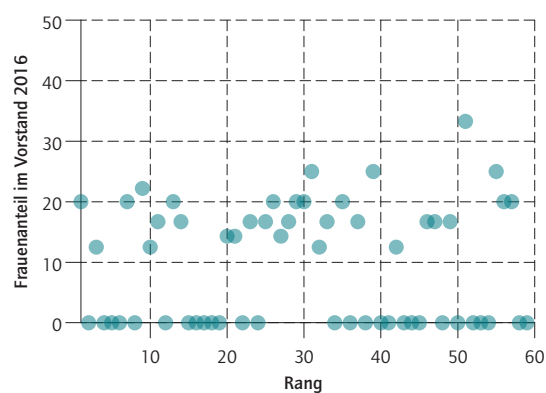
 $n=100$.

Versicherungen (Beitragseinnahmen)

Hinweis zur Regressionsgeraden: $R^2=0,17$, $p\text{-Value}: 0,00$, $n=59$.

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

Versicherungen (Beitragseinnahmen)

 $n=59$.

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

© DIW Berlin 2017

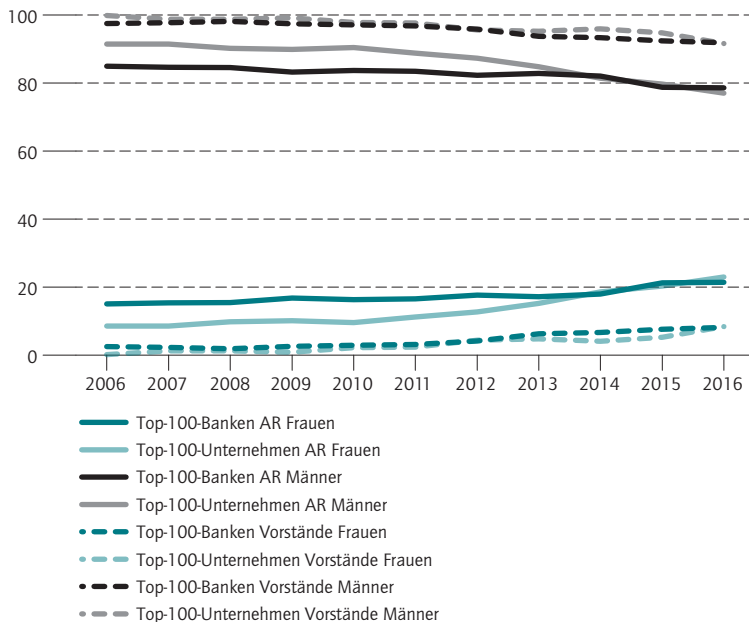
Je größer die Bank oder Versicherung, desto geringer ist im Durchschnitt der Frauenanteil im Aufsichtsrat.

Für die Vorstände ist kein Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil und der Größe des Finanzinstituts erkennbar.

Abbildung 7

Frauenanteile in Vorständen und Aufsichtsräten der Top-100-Banken und Top-100-Unternehmen (ohne Finanzsektor)

In Prozent



Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

Die Gruppe der Top-100-Unternehmen hat inzwischen einen größeren durchschnittlichen Frauenanteil im Aufsichtsrat als die Gruppe der 100 größten Banken.

Tabelle 7

Frauen im Rat der Europäischen Zentralbank¹

	Mitglieder insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in Prozent
2003	17	16	1	5,9
2004	17	16	1	5,9
2005	17	16	1	5,9
2006	17	16	1	5,9
2007	19	18	1	5,3
2008	21	20	1	4,8
2009	22	21	1	4,5
2010	22	21	1	4,5
2011	23	23	0	0,0
2012	23	23	0	0,0
2013	23	23	0	0,0
2014	24	22	2	8,3
2015	25	23	2	8,0
2016	25	23	2	8,0

¹ Seit 1. Januar 2015 durch den Eintritt Litauens in die Eurozone 25 Mitglieder im Gremium.

Quelle: Europäische Kommission, Datenbank über die Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/financial-institutions/index_en.htm (Zugriff: 8. Dezember 2016).

© DIW Berlin 2017

Seit 2014 übernimmt der Bankenaufsichtsmechanismus SSM (Single Supervisory Mechanism) die zentrale Aufsicht über die bedeutendsten Banken in den teilnehmenden EU-Ländern. Die Mitglieder dieses Aufsichtsgremiums werden von der EZB und den nationalen Aufsichtsbehörden der teilnehmenden Länder benannt. Die EZB entsandte im Jahr 2016 drei Frauen und zwei Männer (ein Posten ist noch vakant). Unter den 26 Mitgliedern, die im vergangenen Jahr von den nationalen Aufsichtsbehörden bestimmt wurden, standen – wie schon im Jahr zuvor – vier Frauen 22 Männern gegenüber (Tabelle 8). Mit Danièle Nouy als Vorsitzende und Sabine Lautenschläger als stellvertretende Vorsitzende wird das Gremium von zwei Frauen geleitet.

Die Europäische Kommission veröffentlicht seit 2003 jährlich die Frauenanteile in den wesentlichen Entscheidungsorganen der nationalen Zentralbanken der EU-Länder. Der durchschnittliche Frauenanteil in den Spitzengremien der nationalen Zentralbanken lag demnach 2016 bei 20 Prozent.¹¹ Dabei gibt es erhebliche Unterschiede zwischen einzelnen Ländern. Mit Bulgarien hatte im Jahr 2016 erstmals ein Land mehr Frauen (57 Prozent) als Männer im obersten Entscheidungsgremium der Zentralbank (Abbildung 8). An zweiter und dritter Stelle folgen Frankreich und Slowenien mit Frauenanteilen von 45 und 40 Prozent. Im sechsköpfigen Vorstand der Deutschen Bundesbank war mit Claudia Buch eine Frau vertreten. Mit dem sich daraus ergebenden Anteil von 17 Prozent lag die Bundesbank wie schon im vorangegangenen Jahr im unteren Mittelfeld der Zentralbanken der EU-Mitgliedsländer. In sechs Ländern (Niederlande, Griechenland, Slowakei, Österreich, Kroatien und Tschechien) gab es keine einzige Frau im obersten Entscheidungsgremium der Zentralbank.

Gender Pay Gap ist im Finanzsektor besonders hoch

Die geringe Repräsentation von Frauen in Führungspositionen in der Finanzbranche schlägt sich zumindest teilweise auch im Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen nieder. Der *Gender Pay Gap*¹² liegt in Deutschland im Finanzsektor bei rund 30 Prozent (Tabelle 9). Es gibt nur einen Wirtschaftszweig, in dem er noch höher ist („Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“). In al-

¹¹ Vgl. Europäische Kommission: EU-Datenbank über die Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/central-banks/index_en.htm (Zugriff: 9. Dezember 2016).

¹² Der Gender Pay Gap vergleicht den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer miteinander – in diesem Fall in einem Wirtschaftszweig. Siehe zum Gender Pay Gap auch den entsprechenden Eintrag im Online-Glossar des DIW Berlin: http://diw.de/de/diw_01.c.543722.de/.html.

Tabelle 8

Frauen und Männer im Aufsichtsgremium der Europäischen Bankenaufsicht 2016

	Frauen	Männer
EZB-Mitglieder ¹	3	2
Vertreter und Vertreterinnen der nationalen Aufsichtsbehörden insgesamt	4	22
Belgien	0	1
Deutschland	0	2
Estland	0	2
Finnland	1	1
Frankreich	0	1
Griechenland	0	1
Irland	0	1
Italien	0	1
Lettland	1	1
Litauen	1	0
Luxemburg	0	2
Malta	0	2
Niederlande	0	1
Österreich	0	2
Portugal	1	0
Slowakei	0	1
Slowenien	0	1
Spanien	0	1
Zypern	0	1
Insgesamt	7	24

¹ Eine Vakanz bei VertreterInnen der EZB.

Quelle: Zusammensetzung des EZB-Aufsichtsgremium, <https://www.bankingsupervision.europa.eu/organisation/whoiswho/supervisoryboard/html/index.de.html> (Zugriff: 8. Dezember 2016).

© DIW Berlin 2017

len anderen Branchen ist die Verdienstlücke – teilweise sogar erheblich – kleiner. Auch in anderen europäischen Ländern gehört der Finanzsektor zu den Wirtschaftszweigen mit den höchsten Verdienstunterschieden zwischen Frauen und Männern. Am größten ist der *Gender Pay Gap* im Finanzsektor mit über 40 Prozent in den osteuropäischen Ländern Lettland, Estland und der Tschechischen Republik. Über 35 Prozent erreicht er zudem in Litauen, Großbritannien, Ungarn, Polen und der Slowakei sowie in Island. Am geringsten ist er in Kroatien.

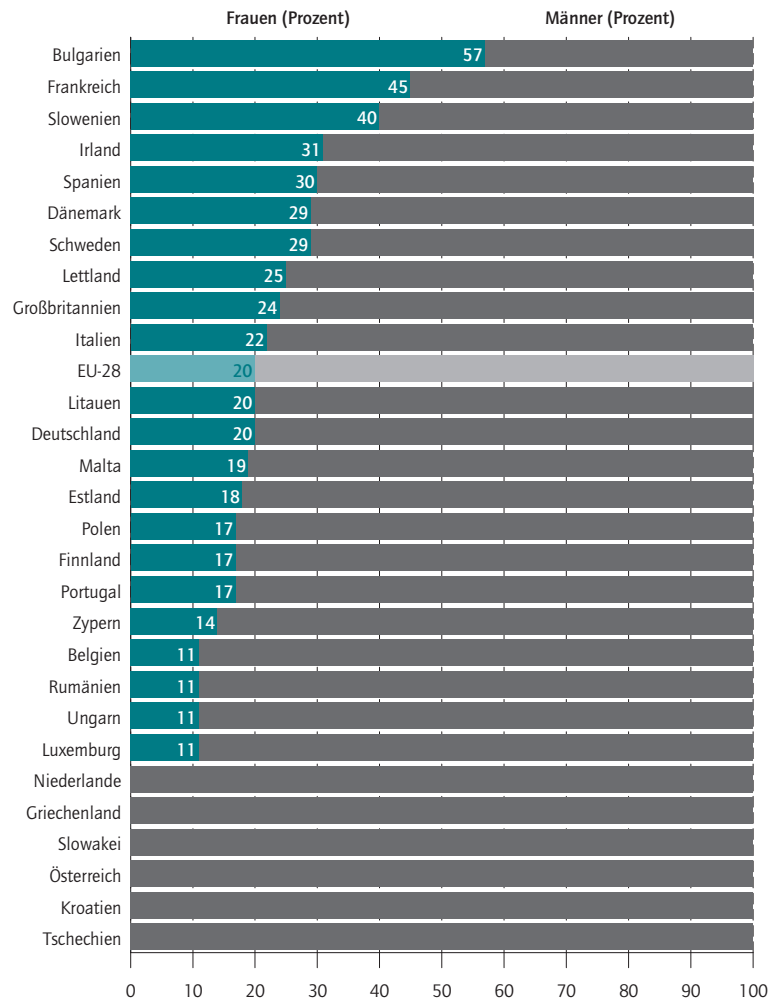
Fazit

Die Entwicklung der Frauenanteile in den Spitzengremien des Finanzsektors war im vergangenen Jahr durch eine geringe Dynamik gekennzeichnet. In den Aufsichtsräten büßten die Banken ihre Vorreiterrolle ein. Im Vergleich zu den Top-100-Unternehmen außerhalb des Finanzsektors fällt die geringere Dynamik bei den Banken seit dem Jahr 2010 auf – damals nahm die Diskussion um die Frauenquote in Aufsichtsräten Fahrt auf. Etwas mehr voran ging es bei den Versicherungen, insbesondere in den Aufsichtsräten, wo der Frauenanteil jetzt hö-

Abbildung 8

Frauen und Männern in den wesentlichen Entscheidungsorganen¹ europäischer Zentralbanken 2016²

Anteil in Prozent



¹ Mitglieder des Direktoriums.

² Stand: August 2016.

Quelle: Europäische Kommission, Datenbank über die Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen. Central banks (Members of key decision-making bodies). Darstellung des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

Mit nur einer Frau im sechsköpfigen Vorstand der Bundesbank liegt Deutschland im internationalen Vergleich im Mittelfeld

her ist als bei den untersuchten Banken. Deutlich wird, dass Banken und Versicherungen, die bereits einen Frauenanteil von gut einem Drittel im Aufsichtsrat erreicht hatten, sich in der Tendenz diesbezüglich nicht mehr weiter verbesserten.

Seit Mai 2015 ist das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositio-

Tabelle 9

**Gender Pay Gap im Jahr 2014¹ im europäischen Vergleich nach Branchen
(sortiert nach Höhe in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen)**

In Prozent

Länder	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	Gewerbliche Wirtschaft	Verarbeitende Gewerbe	Energie- versorgung	Wasser- versorgung, Abwasser/ Abfall- entsorgung, Beseitigung v. Umweltver- schmutzungen	Baugewerbe	Information und Kommunikation	Immobilien- dienstleistungen	Freiberufliche, wissenschaft- liche und technische Dienstleistungen
Lettland	42,3	15,4	18,5	18,7	6,7	-1,3	24,5	-6,3	12,6
Estland	42,2	27,4	29,2	13,7	9,3	12,3	29,4	35,3	16,1
Tschechische Republik	40,6	15,7	27,3	17,9	-5,0	7,3	31,6	10,1	25,1
Litauen	39,9	16,8	25,2	9,4	11,9	0,9	28,8	11,2	17,4
Großbritannien	38,0	20,0	18,1	23,9	-3,3	16,6	16,9	23,4	23,8
Ungarn	36,8	14,1	22,6	7,3	-5,4	-17,9	24,1	7,3	12,8
Polen	36,7	17,7	20,9	1,7	-0,4	-11,4	25,5	14,5	19,2
Slowakei	36,0	21,8	29,0	12,0	-5,4	4,5	30,5	20,1	18,9
Finnland ²	32,8	17,1	11,6	14,4	1,4	5,1	13,4	18,5	16,8
Deutschland ²	29,5	25,0	26,3	20,4	1,7	8,7	25,6	23,1	32,5
Schweden	28,7	10,5	6,0	8,8	-2,4	1,0	11,1	10,0	16,0
Luxemburg ²	28,3	13,2	13,8	3,3	-14,4	-10,8	16,2	27,9	21,1
Niederlande	28,3	21,6	19,1	17,5	2,2	12,8	17,8	16,6	24,1
Malta	28,1	12,9	14,5	:	-6,9	-0,5	10,2	26,6	3,1
Rumänien ³	27,7	8,7	21,9	5,6	-1,5	-25,4	12,0	-0,3	3,3
Frankreich ²	27,4	13,5	14,4	10,3	-11,8	-8,9	15,2	17,9	21,0
Italien	25,9	13,2	10,9	:	:	:	:	:	24,8
Bulgarien	25,4	13,5	23,7	9,2	2,0	-9,4	13,3	-4,7	14,9
Zypern	25,2	24,8	29,0	7,3	-5,8	14,1	29,8	13,3	31,6
Spanien ²	24,5	23,8	23,5	13,3	14,7	4,4	16,4	19,2	20,4
Portugal	22,1	22,0	30,7	3,8	-19,3	-13,2	10,7	33,2	21,5
Belgien	21,5	14,9	10,6	29,0	-1,1	-2,4	14,8	17,2	18,8
Slowenien	21,4	6,7	10,8	7,2	-17,9	-17,9	12,8	2,2	10,8
Dänemark	20,6	16,5	12,7	21,0	6,0	9,9	18,0	9,6	21,1
Kroatien ²	15,8	11,2	19,2	4,8	0,7	-16,0	13,0	21,0	11,6
Österreich	:	24,3	:	:	:	:	:	:	:
Island	37,5	19,5	22,7	11,0	-1,1	4,1	19,4	:	:
Norwegen	29,6	17,6	11,5	8,3	-5,5	2,0	15,3	19,0	20,5

¹ Unternehmen mit zehn oder mehr ArbeitnehmerInnen, NACE Rev. 2.² Vorläufige Werte.³ Geschätzte Werte.

: Daten nicht verfügbar

Quelle: Eurostat – Statistics Explained: Gender pay Gap Statistics. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:The_unadjusted_GPG_by_economic_activity_\(%25\)_2014_\(%C2%B9\).png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:The_unadjusted_GPG_by_economic_activity_(%25)_2014_(%C2%B9).png) (Zugriff: 8. Dezember 2016).

© DIW Berlin 2017

nen“ in Kraft. Es verpflichtet Unternehmen, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, zu einer Geschlechterquote im Aufsichtsrat von 30 Prozent.¹³ Unternehmen, die entweder börsennotiert oder mitbestimmt sind, sind seither verpflichtet, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, Vorständen und obersten Managementebenen festzu-

legen. Banken unterliegen in dieser Hinsicht also denselben Vorgaben wie Versicherungen. Ob und inwieweit dieses Gesetz bereits Wirkung gezeigt hat, kann an dieser Stelle noch nicht beantwortet werden.¹⁴ Bislang sind die Zielgrößen der 160 DAX-Unternehmen bekannt, von denen die meisten für den Vorstand die

¹³ Vgl. Elke Holst und Anja Kirsch (2016): Spitzengremien großer Unternehmen: Mehr Schubkraft für eine ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern nötig. DIW Wochenbericht Nr. 2, 38f.

¹⁴ Nur jeweils vier der hier untersuchten Banken beziehungsweise Versicherungen unterliegen der verbindlichen Quote in Aufsichtsräten.

Zielgröße Null ausgegeben haben.¹⁵ Wie das freiwillige Engagement und die Zielgrößen der anderen unter das Gesetz fallenden Unternehmen aussehen, bleibt abzuwarten. Die bislang bekannten Entwicklungen und Zielgrößen lassen jedoch vermuten, dass ohne stärkeren Druck – insbesondere in den Vorständen – in absehbarer Zeit keine für eine Gleichstellung ausreichende Dynamik erzielt werden wird.

Frauen sollten daher frühzeitig als Führungskräfte aufgebaut werden. Dafür sind bestehende Hürden für den Aufstieg von Frauen zu beseitigen. Die starken Geschlechterungleichheiten im Finanzsektor werden beispielsweise in den USA auf geringe Möglichkeiten der Teilzeit-Erwerbstätigkeit in diesem Sektor und der dort vorherrschenden vergleichsweise unflexiblen Arbeitszeiten zurückgeführt.¹⁶ In Deutschland liegt die Teilzeitquote im Finanzsektor zwar in etwa im Durchschnitt aller Wirtschaftszweige, doch hat sich herausgestellt, dass Teilzeitarbeit in der Finanzbranche schnell zum Karrierekiller wird.¹⁷ Teilzeitkräfte werden häufig als weniger ambi-

tioniert eingeschätzt.¹⁸ Mehr generelle Flexibilität bei der Arbeitszeit kann dem ebenso entgegenwirken wie eine höhere Akzeptanz und ein Ausbau von Führungspositionen in Teilzeit. Weiterhin sollten auch späte Karrieren möglich sein.

Die Diskussion um mehr Frauen in Führungspositionen ist keine Elite-Debatte. Mit mehr Frauen in hohen Führungspositionen von Unternehmen ist die Hoffnung verbunden, dass sich die Unternehmenskultur insgesamt schneller ändert und die Lebenswirklichkeiten von Frauen nicht als Ausnahme, sondern auf allen Hierarchieebenen in der Unternehmensorganisation genauso Berücksichtigung finden wie die von Männern. Sie können so als Katalysator für im Finanzsektor dringend benötigte Veränderungen und Anpassungen an eine moderne geschlechtergerechte Arbeitswelt wirken. Dies würde auch nachfolgende Generationen von Frauen motivieren und zu einer effizienteren Nutzung des Arbeitsangebots und damit zur besseren Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen beitragen.

15 AllBright (2016): Zielgröße: Null Frauen. Die verschenkte Chance deutscher Unternehmen. Berlin.

16 Claudia Goldin (2014): A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review* 104 (4), 1091-1119.

17 Elke Holst und Martin Friedrich (2016): Hohe Führungspositionen: In der Finanzbranche haben Frauen im Vergleich zu Männern besonders geringe Chancen. DIW Wochenbericht 37.

18 Melanie Sanders et al. (2015): The Power of Flexibility: A Key Enabler to Boost Gender Parity and Employee Engagement. Bain & Company Report. Boston, MA.

Elke Holst ist Forschungsdirektorin Gender Studies im Vorstandsbereich des DIW Berlin | eholst@diw.de

Katharina Wrohlich ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Vorstandsbereich des DIW Berlin | kwrohlich@diw.de

FINANCIAL SECTOR: BANKS HAVE LOWER PROPORTION OF WOMEN IN TOP DECISION-MAKING BODIES THAN INSURANCE COMPANIES

Abstract: Women are still in the clear minority among the financial sector's top decision-making bodies. According to DIW Berlin's Women Executive Barometer, at the end of 2016, 21 percent of the supervisory and administrative board members of the 100 largest banks were female. The number has stagnated compared to last year. Since 2010, when the discussion about the gender quota for supervisory boards gained momentum, growth has been relatively flat – particularly in comparison to the top 100 companies outside the financial sector. At insurance companies, the proportion of women on supervisory boards was a solid 22 percent (an increase of around three percentage points).

This puts insurance companies ahead of banks for the first time since 2006. The proportion of women on executive boards is almost ten percent at insurance companies and eight percent at banks. Overall, these levels are extremely low, and at the end of 2016 none of the corporate groups in the study had reached the ten-percent mark. Also of note: companies whose supervisory boards contained one-third women were not able to increase this number in 2016. Extrapolating from the past decade, supervisory boards of banks would need 50 years for the ratio of women to men to be equal. Gender parity in executive boards would be reached in 80 years.

JEL: G2, J16, J78, L32, M14, M51

Keywords: board composition, board diversity, boards of directors, central banks, corporate boards, Europe, finance industry, financial sector, female directors, Gender gap, gender equality, gender quota, Germany, insurance companies, management, public and private banks, supervisory boards, women CEOs

This report is also available in an English version as DIW Economic Bulletin 1+2/2017:

www.diw.de/econbull





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 unter-

repräsentiert 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 Frauenanteil 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 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

Bauwirtschaft: volle Auftragsbücher und gute Wachstumsaussichten

Von Martin Gornig und Claus Michelsen

Das Bauvolumen in Deutschland dürfte auch in diesem und im kommenden Jahr deutlich steigen, wenn auch nicht ganz so stark wie im vergangenen Jahr. Der neuesten Bauvolumenrechnung des DIW Berlin zufolge wird die Summe der Neubauleistungen und Maßnahmen an bestehenden Gebäuden nach 2,5 Prozent im Jahr 2016 in den Jahren 2017 und 2018 real um 1,6 beziehungsweise 2,4 Prozent zunehmen. Der Wohnungsneubau und der öffentliche Tiefbau sind gegenwärtig noch die wesentlichen Wachstumsträger. Maßnahmen im Gebäudebestand dürften aber zunehmend an Bedeutung gewinnen. Allerdings zeichnet sich derzeit auch ab, dass die Bauwirtschaft an die Grenzen ihrer Produktionskapazitäten stößt, die Auslastungsgrade sind vielerorts hoch. Aktionismus bei der staatlichen Förderung von Bauinvestitionen ist daher fehl am Platze. Vor dem Hintergrund ausgelasteter Baukapazitäten dürften Maßnahmen, die den Neubau fördern sollen, derzeit wohl in erster Linie den Preisauftrieb beschleunigen. Gefragt wären vielmehr Ansätze, die Investitionen verstetigen. Dazu zählen Instrumente für städtische Sanierungsgebiete oder eine Investitionsrücklage für Infrastrukturinvestitionen in den öffentlichen Haushalten.

Die Bauwirtschaft bleibt eine wichtige Stütze der Konjunktur – dies zeigen die vom DIW Berlin jährlich veröffentlichten Berechnungen des Bauvolumens,¹ in die neben den Bauinvestitionen auch nicht werterhöhende Reparaturen einfließen.² Zusätzlich zum Baugewerbe im engeren Sinne werden weitere Branchen wie der Stahl- und Leichtmetallbau, die Herstellung von Fertigbauten, die Bauschlosserei sowie Planungsleistungen und andere Dienstleistungen berücksichtigt. Ergänzend zu den Investitionsrechnungen der statistischen Ämter differenziert das DIW Berlin zwischen Neubaumaßnahmen und Modernisierungen im Gebäudebestand.

Neben der Berechnung und Dokumentation der Bauvolumina der vergangenen Jahre prognostiziert das DIW Berlin zudem die entsprechenden Werte für das laufende und das kommende Jahr. Diese Prognose (Kasten) ist eingebunden in die Konjunkturbeobachtung des DIW Berlin, insbesondere der Investitionstätigkeit.³ Ergänzend zu den vorliegenden Einschätzungen zur Entwicklung der Bauinvestitionen werden im Rahmen der Bauvolumenrechnung erstmals auch Prognosen der Entwicklungen getrennt nach Neubau- und Bestandsvolumina im Hochbau sowie im Wohnungs- und Nichtwohnungsbau ausgewiesen.⁴ Zudem werden die Entwicklungen des Bauhauptgewerbes und des Ausbaugewerbes prognostiziert.

¹ Die Bauvolumenrechnung wird finanziert aus Mitteln der Forschungsinitiative Zukunft Bau des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (BMUB). Für den Begriff „Bauvolumen“ siehe auch im DIW Glossar: http://diw.de/de/diw_01.c.433507.de/presse/diw_glossar/konjunkturbarometer.html.

² Vgl. Martin Gornig et al. (2016): Strukturdaten zur Produktion und Beschäftigung im Baugewerbe – Berechnungen für das Jahr 2015. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (BMUB) sowie des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR).

³ Vgl. Ferdinand Fichtner et al. (2016): Deutsche Wirtschaft setzt Aufschwung fort – trotz schwächeren Beschäftigungsaufbaus. DIW Wochenbericht Nr. 50., 1177-1188.

⁴ Vgl. Claus Michelsen und Martin Gornig (2016): Prognose der Bestandsmaßnahmen und Neubauleistungen im Wohnungsbau und im Nichtwohnungsbau, BBSR-Online-Publikation Nr. 7.

Kasten

Methoden des DIW Berlin zur Prognose des Bauvolumens

Die Prognose des Bauvolumens erfolgt in verschiedenen Schritten. Bislang liegen die Berechnungen für die Neubau- und Bestandsvolumina in jährlicher Frequenz vor. Der erste Schritt beinhaltet die Berechnung eines unterjährigen Verlaufs. Die Bestandsvolumina werden dabei mittels quadratischer Minimierung¹ an den vorliegenden Quartalsverlauf des Volumens der Bauinstallation und des sonstigen Baugewerbes angepasst. Die Neubauvolumina werden als Differenz des Gesamtvolumens und des Bestandsvolumens errechnet, um die Konsistenz innerhalb der Bauvolumenrechnung zu gewährleisten. Diese Reihen werden danach mit dem Verfahren ARIMA-X12 um saisonale Muster bereinigt.

Der zweite Schritt besteht im „now-casting“ der Neubau- und Bestandsreihen bis an den aktuellen Rand heran. Verwendet werden hierfür Zahlen aus den monatlichen Berichten des Baugewerbes und der Beschäftigten im Baugewerbe sowie Informationen über die Witterung.² Das letzte Jahr vor dem Prognosezeitraum (in dieser Prognose das Jahr 2016) stellt also selbst zunächst nur eine vorläufige Schätzung der Bauvolumina dar. Endgültige Werte können erst im darauffolgenden Jahr vorgelegt werden, wenn die statistischen Ämter alle relevanten Reihen vollständig berichten.

Der dritte Schritt besteht in der Prognose der einzelnen Reihen. Dabei werden die Bestands- und Neubauvolumina im Hochbau separat geschätzt. Hierfür werden indikatorengestützte statistische Modelle verwendet. Dazu wird die zu prognostizierende Größe, also etwa das Volumen der gewerblichen Bauten, auf einen autoregressiven Term und verzögerte Werte des jeweiligen

Indikators regressiert. Die Prognosegleichung nimmt dann generell folgende Form an:

$$y_t = \alpha + \sum_{i=1}^n \beta_i y_{t-i} + \sum_{j=1}^m \gamma_j x_{t-j} + \varepsilon_t$$

Hierbei stehen y_t für den zu prognostizierenden Wert, x_t für den Indikator und ε_t für den statistischen Störterm. Die Parameter α , β_i und γ_j werden geschätzt. Die Verzögerungslängen n und m (Quartale) werden anhand der Autokorrelations- beziehungsweise der Kreuzkorrelationsfunktion bestimmt. Zusätzlich werden die unterschiedlichen Spezifikationen anhand von Informationskriterien bewertet. Bewährt hat sich zudem der Ansatz, eine Vielzahl einzelner Modelle zu schätzen und den durchschnittlichen Wert für die Prognose zu verwenden. Für die einzelnen Reihen werden jeweils bis zu 50 000 Einzelmodelle geschätzt. Als geeignete Indikatoren haben sich Baugenehmigungen, Auftragseingänge, Produktion, Zinsen, Kreditvolumina, Beschäftigungs- und Einkommensentwicklung, aber auch Umfragen unter Bauunternehmen und freischaffenden ArchitektInnen erwiesen. Auch die Kapazitätsauslastung wird in die Schätzungen einbezogen.³ Die Differenz zwischen Gesamtvolumen und dem Hochbauvolumen ist die erwartete Tiefbauleistung.

Im letzten Schritt werden die Prognoseergebnisse in das Schema der Bauvolumenrechnung übertragen. Dazu werden unter Beachtung der Besonderheiten nichtinvestiver Bauleistungen im Konjunkturverlauf die nachfrageseitigen Entwicklungstrends berücksichtigt. Zur Differenzierung nach weiteren strukturellen Merkmalen werden die stärker untergliederten Informationen zu den Baugenehmigungen und zum Auftragsbestand herangezogen. So lassen sich unterschiedliche Entwicklungen zwischen einzelnen Produzentengruppen, wie dem Bauhaupt- und dem Ausbaugewerbe, schätzen.

¹ Vgl. Frank T. Denton (1971). Adjustment of monthly or quarterly series to annual totals: an approach based on quadratic minimization. Journal of the American Statistical Association, 66(333), 99-102.

² Vgl. für eine Dokumentation der Methodik Michelsen und Gornig (2016), a. a. O.

³ Vgl. Michelsen und Gornig (2016), a. a. O.

Wohnungsbau bleibt die Stütze der Baukonjunktur

Das Fundament der Baukonjunktur bildet weiterhin der Wohnungsbau. Dieser setzt den – gemessen an den erteilten Baugenehmigungen – vor gut zehn Jahren eingeschlagenen Aufwärtstrend fort. Vor allem seit dem Jahr 2010 sind die Zuwachsraten – abgesehen von einer kurzen Unterbrechung im Jahr 2013 – kräftig. Dies ist maßgeblich auf drei Faktoren zurückzuführen. Erstens präsentiert sich Deutschland in einer gesamtwirtschaftlich soliden Verfassung: Die Beschäftigung steigt kon-

tinuierlich, die Kapazitäten sind weitgehend ausgelastet und die Einkommen der privaten Haushalte merklich gestiegen.⁵

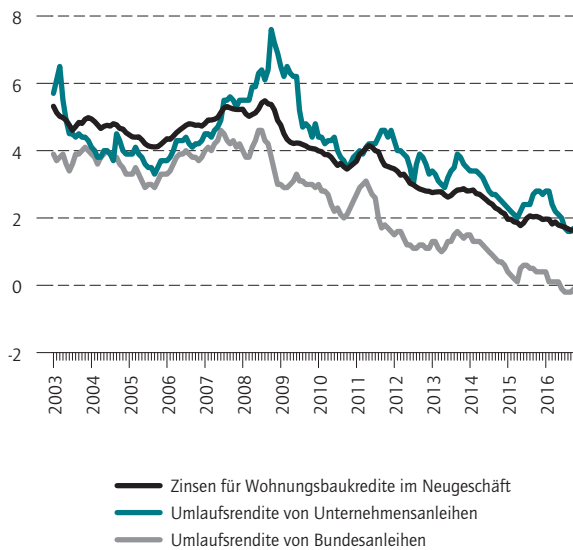
Zweitens sind die Zinsen für Wohnungsbaukredite auf einem historischen Tiefststand, bei gleichzeitig äußerst geringen Renditen auf alternative Anlagemöglichkeiten (Abbildung 1). Der Zinsvorteil schlägt sich aufgrund der steigenden Immobiliennachfrage zwar bereits erheblich

⁵ Vgl. Fichtner et al. (2016), a.a.O., 1185.

Abbildung 1

Zinsen und Renditen

Renditen in Prozent



Quellen: Bundesbank, Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

Die Zinsen für Baugeld sind historisch niedrig.

in steigenden Immobilienpreisen nieder (Abbildung 2). Da die US-Notenbank Fed kürzlich den Leitzins erhöht hat, gibt es aber Befürchtungen, dass es im Zuge weiterer Zinsschritte und bei künftig auch in Europa wieder

steigenden Zinsen mittelfristig zu größeren Problemen bei der Anschlussfinanzierung von Kreditverträgen und damit auch zu einer Anpassung der Immobilienpreise kommt. Dass dies für die Investoren bereits eine Rolle spielt, deuten die seit dem Sommer teilweise erheblichen Bewertungsabschläge bei deutschen Immobilienunternehmen an.⁶ Kurzfristig dürften die steigenden Zinsen allerdings noch stimulierend auf die Bautätigkeit wirken: Für Bauherren bereits genehmigter Vorhaben besteht ein großer Anreiz, diese schnell umzusetzen, um Baugeld zu günstigen Konditionen nutzen zu können. Auch für Investitionen in den Gebäudebestand dürfte sich aus der Erwartung weiter steigender Zinsen ein Handlungsanreiz ergeben. Mittelfristig werden steigende Zinsen – abhängig vom Ausmaß der Änderung – allerdings zu einem Abflauen der Bautätigkeit führen.

Drittens kam es in den vergangenen Jahren zu einem starken Zuzug in die Ballungsräume – zuletzt vor allem aus dem Ausland.⁷ Gerade in den großen Städten gibt es daher erhebliche Engpässe auf dem Wohnungsmarkt, die in den kommenden Jahren in erster Linie mit zusätzlichen Wohnungen in Mehrfamilienhäusern beseitigt werden müssen. Mit Blick auf die Bestandsmaßnahmen stimuliert und bremst diese Entwicklung gleichzeitig. Einerseits ist die Nachfrage nach Wohneigentum deutlich gestiegen – und bei einem Wechsel des Eigentümers finden typischerweise auch Sanierun-

⁶ So hat beispielsweise das Unternehmen *Vonovia* seit Mitte August 2016 knapp 20 Prozent seines Börsenwerts eingebüßt.

⁷ Vgl. Konstantin Kholodilin (2016): *Wanderungen in die Metropolen Deutschlands*, Mimeo.

Tabelle 1

Wohnungsbau in Deutschland

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
In jeweiligen Preisen in Milliarden Euro									
Neubauvolumen ¹	32,9	41,0	44,3	47,8	53,0	58,3	64,9	70,7	75,9
Bauleistung an bestehenden Gebäuden ²	118,9	123,9	127,2	127,2	130,3	130,8	134,9	139,0	145,8
Wohnungsbauvolumen insges.	151,8	164,8	171,5	175,1	183,3	189,2	199,8	209,7	221,7
Veränderung in Prozent									
Neubauvolumen ¹		24,6	8,1	7,9	10,9	10,0	11,2	9,0	7,3
Bauleistung an bestehenden Gebäuden ²		4,2	2,7	0,0	2,4	0,4	3,1	3,0	5,0
Wohnungsbauvolumen insges.		8,6	4,1	2,0	4,7	3,2	5,6	4,9	5,8
Anteile in Prozent									
Neubauvolumen ¹	21,7	24,9	25,8	27,3	28,9	30,8	32,5	33,7	34,2
Bauleistung an bestehenden Gebäuden ²	78,3	75,1	74,2	72,7	71,1	69,2	67,5	66,3	65,8
Wohnungsbauvolumen insges.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

¹ Geschätzt über veranschlagte Baukosten (Bautätigkeitsstatistik), ergänzt um Zuschläge für Architektenleistungen und Gebühren, Außenanlagen und Eigenleistungen der Investoren.

² Gebäude- und Wohnungsmmodernisierung (einschl. Um- und Ausbaumaßnahmen) sowie Instandsetzungsleistungen des Baugewerbes.

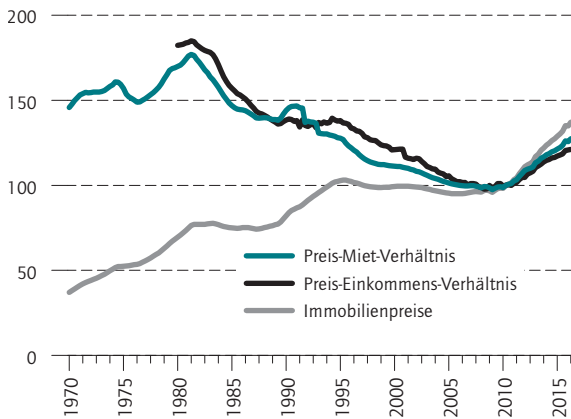
Quellen: Statistisches Bundesamt; Bauvolumenrechnung des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

Abbildung 2

Reale Immobilienpreise, Preis-Miet- und Preis-Einkommens-Verhältnisse

Index 2010=100



Quellen: OECD, Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

Die Immobilienpreise sind zuletzt deutlich gestiegen.

gen oder zumindest Renovierungen statt. Zudem geht im derzeitigen Zinsumfeld eine volle Ausnutzung der Modernisierungsumlage in Höhe von elf Prozent der wohnwertsteigernden Baukosten mit relativ hohen Renditen im Mietwohnungssegment einher. Andererseits erlaubt es die vielerorts angespannte Wohnungsmarktlage auch, Wohnungen im unteren Qualitätssegment vergleichsweise leicht zu relativ hohen Erträgen zu vermieten. Der Sanierungsanreiz, und damit ein sogenanntes „filtering-up“⁸, ist dort augenblicklich geringer als in Zeiten, in denen viele Wohnungen mit geringer Qualität leer stehen.

Insgesamt dürfte das Wohnungsbauvolumen nach einem Plus um gut fünfeinhalb Prozent im Jahr 2016 im laufenden Jahr um 4,9 Prozent steigen und im Jahr 2018 um 5,8 Prozent (Tabelle 1).

Wohnungsneubau expandiert kräftig

Am kräftigsten expandiert nach wie vor der Wohnungsneubau. In den vergangenen fünf Jahren waren hier Zuwachsraten in Größenordnungen von deutlich mehr als fünf Prozent zu beobachten, zuletzt sogar jenseits der Zehnprozentmarke (Abbildung 3, unterer Teil).

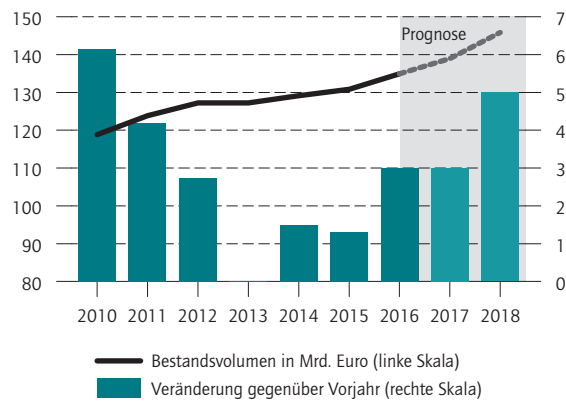
⁸ Vgl. Richard J. Arnott und Ralph M. Braid (1997): A filtering model with steady-state housing. Regional Science and Urban Economics, 27(4), 515-546.

Abbildung 3

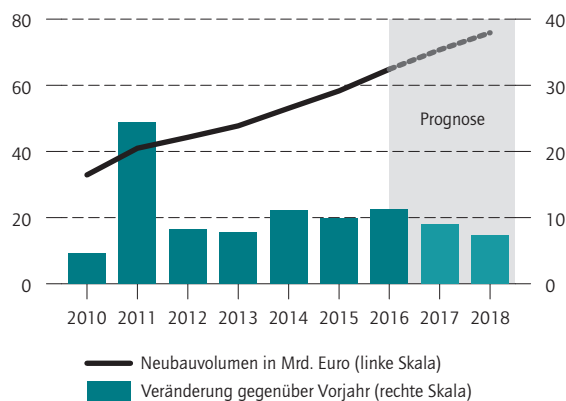
Bauvolumen im Wohnungsbau

In Milliarden Euro in jeweiligen Preisen; Veränderungen gegenüber dem Vorjahr in Prozent

Bestandsvolumen



Neubauvolumen



Quelle: Bauvolumenrechnung des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

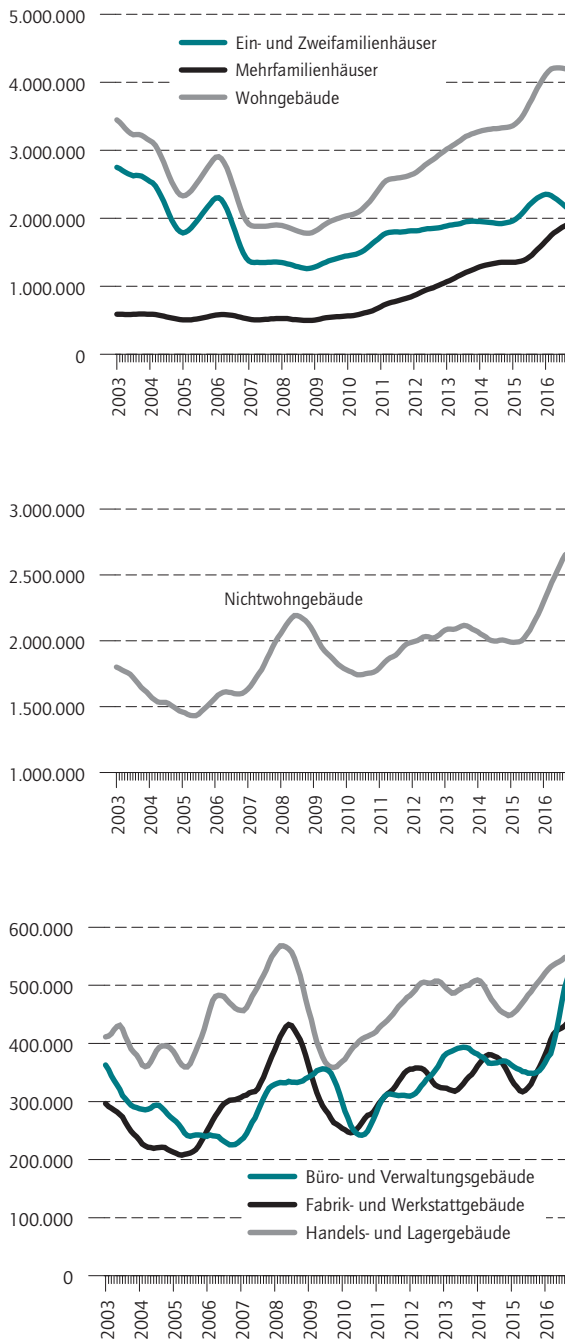
Das Wohnungsbauvolumen dürfte weiter kräftig zulegen.

Diese Dynamik wird sich im Prognosezeitraum voraussichtlich jedoch etwas abschwächen. Zwar genehmigten die Behörden in der ersten Jahreshälfte 2016 außergewöhnlich viele neue Wohnbauten, allerdings ist dies auch auf eine Sonderentwicklung infolge der ab dem 1. Januar 2016 verschärften Energieeinsparverordnung (EnEV) zurückzuführen. Zur Sicherung des Baurechts nach altem Standard dürften insbesondere Bauherren von Eigenheimen vor dem Jahreswechsel 2015/16 Bauanträge eingereicht haben. Die Baugenehmigungen wurden daraufhin bis in den Sommer 2016 hinein erteilt. Auch für den Bereich des Geschosswohnungsbaus ist eine entsprechend überzeichnete Dynamik festzustellen,

Abbildung 4

Baugenehmigungen im Hochbau

Monatlich, in Milliarden Euro; Trendkomponenten

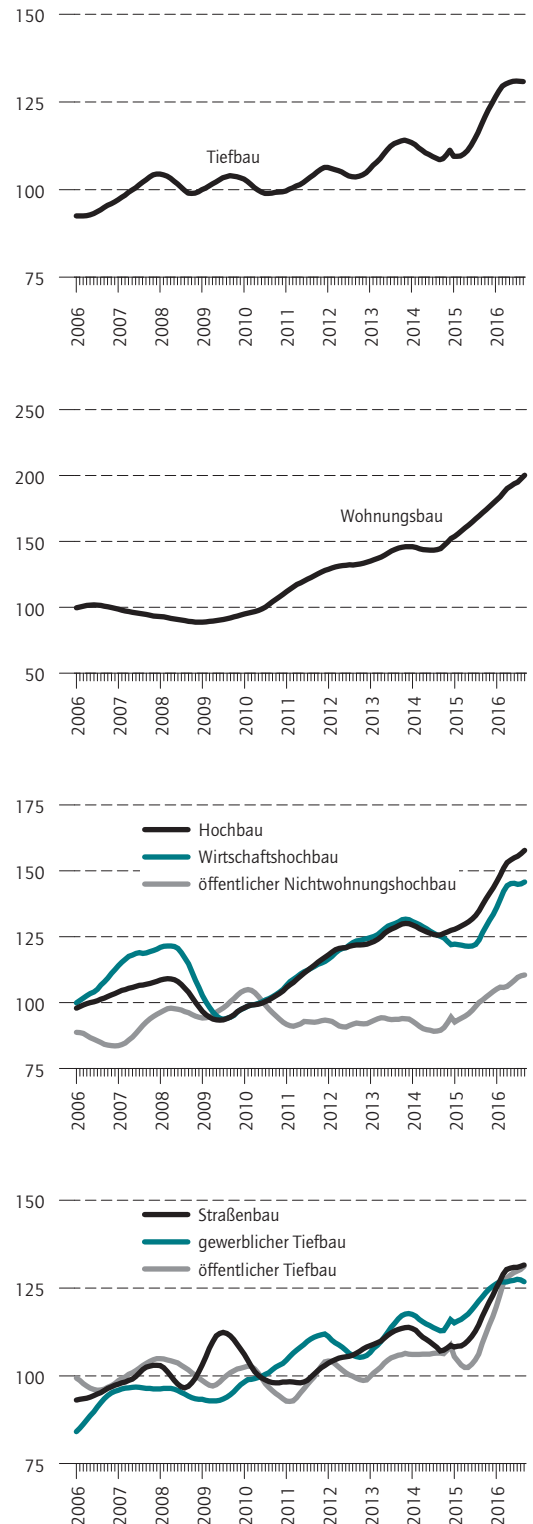


Quellen: Statistisches Bundesamt, Berechnungen des DIW Berlin.

Abbildung 5

Auftragseingang im Bauhauptgewerbe

Wertindex 2010 = 100; Trendkomponenten



Quellen: Statistisches Bundesamt, Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

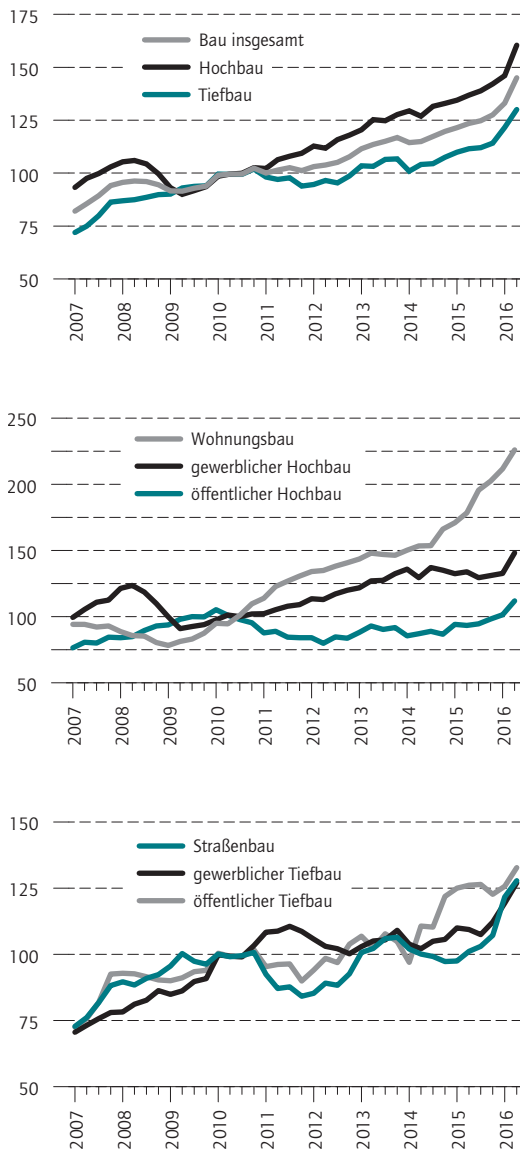
Gerade im Wohnungsbau sind die Genehmigungen im ersten Halbjahr 2016 kräftig gestiegen.

Der Trend im Auftragseingang hat sich zuletzt abgeflacht.

Abbildung 6

Auftragsbestand im Bauhauptgewerbe

Wertindex 2010 = 100; Trendkomponenten



Quellen: Statistisches Bundesamt, Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

Die Auftragsbestände wurden zuletzt deutlich ausgeweitet.

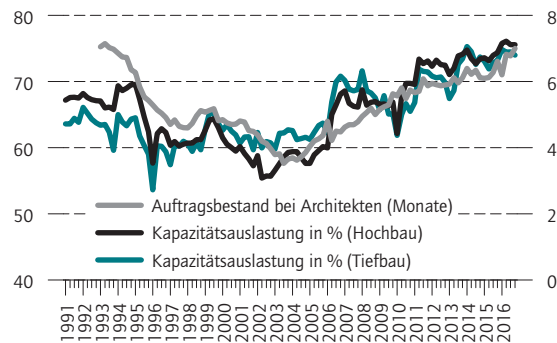
allerdings ist der Trend in diesem Bereich auch weiterhin aufwärtsgerichtet (Abbildung 4). Die jüngst erteilten Baurechte dürften vor allem in diesem Jahr genutzt werden und die Bautätigkeit ankurbeln.

In diese Richtung weisen auch die Auftragseingänge (Abbildung 5), für die der Trend im Wohnungsbau insgesamt klar nach oben zeigt. Auch die Auftragsbestände

Abbildung 7

Auslastung der Bauwirtschaft

Kapazitätsauslastung in Prozent, Auftragsreichweite in Monaten, saisonbereinigt



Quellen: ifo Institut, Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

Die Kapazitätsauslastung ist auch im historischen Vergleich hoch.

(Abbildung 6) deuten auf eine erhebliche Ausweitung der Bautätigkeit hin. Offensichtlich haben die Bauunternehmen derzeit Schwierigkeiten, eingehende Aufträge abzuwickeln. Dies deckt sich auch mit den Angaben der BauunternehmerInnen, denen zufolge die Kapazitäten im Hochbau derzeit außerordentlich ausgelastet sind. Dies berichten ebenfalls die vom ifo Institut befragten freien ArchitektInnen (Abbildung 7), deren Auftragsreichweite, gemessen in Monaten, einen Rekordstand erreicht hat. Vor diesem Hintergrund rechnet das DIW Berlin nach einer Ausweitung der Neubautätigkeit um gut elf Prozent im Jahr 2016 mit einer weiteren Steigerung der Neubauinvestitionen um neun Prozent im laufenden Jahr und weiteren gut sieben Prozent im Jahr 2018.

Maßnahmen an bestehenden Gebäuden werden bedeutender

Die in diesem und im nächsten Jahr etwas geringer ausfallenden Wachstumsraten der Neubautätigkeit werden voraussichtlich durch zusätzliche Baumaßnahmen im Bestandssegment kompensiert. Dieser Bereich hatte in den vergangenen Jahren deutlich geschwächt. Nach einer Stagnation im Jahr 2013 und geringen Raten in den Jahren 2014 und 2015 war die Dynamik zuletzt aber wieder etwas in Schwung gekommen. Für ein steigendes Bestandsvolumen im Prognosezeitraum spricht, dass die Energiepreise wieder deutlich zugelegt haben, was energetische Sanierungen attraktiver macht. Der starke Ölpreisverfall der vergangenen Jahre hat wohl gerade in diesem Bereich zu einer erheblichen Investitionszurückhaltung geführt. Dieser Trend dürfte sich umkehren. Ers-

te positive Signale gab es bereits im Jahr 2015, als das energetische Sanierungsvolumen wieder leicht stieg.⁹

Für eine Ausweitung der Bestandsaktivitäten im Prognosezeitraum spricht zudem, dass angesichts der etwas nachlassenden Dynamik im Neubau wieder etwas mehr Kapazitäten der Bauwirtschaft, insbesondere im Bauhandwerk, für Bestandsmaßnahmen frei werden. Bestandsmaßnahmen sind häufig kleinteiliger¹⁰ und weniger lukrativ als Aufträge im Bereich des Neubaus. Gerade beim Eigentumsübergang bestehender Wohnungen finden Sanierungs- und Renovierungsmaßnahmen statt – hier dürfte sich Nachfrage angestaut haben, die mehr und mehr bedient wird. Insgesamt rechnet das DIW Berlin nach rund drei Prozent Zuwachs im vergangenen Jahr mit einer Ausweitung der Bestandsaktivitäten um weitere drei Prozent im laufenden Jahr und kräftigen fünf Prozent im Jahr 2018.

Nichtwohnungshochbau: der Staat muss es richten

Im Bereich des Nichtwohnungsbaus ist die Entwicklung deutlich schwächer als im Wohnungsbau. Dies lag in den vergangenen Jahren in erster Linie an der schwachen Investitionstätigkeit im gewerblichen Bau. Der Staat hat seine Aktivitäten in der jüngeren Vergangenheit teils kräftig ausgeweitet. Wirkung zeigten dabei verschiedene Investitionsinitiativen, beispielsweise für den Ausbau des Betreuungsangebots für Kinder oder die Mittel aus dem Kommunalinvestitionsförderungsfonds für finanzschwache Kommunen, dessen Volumen jüngst auf sieben Milliarden Euro verdoppelt wurde. Auch hat sich die Finanzlage insbesondere bei den Kommunen in den vergangenen Jahren deutlich entspannt.¹¹ Gleichwohl waren die Nettoanlageinvestitionen des Staates im Bereich des Nichtwohnungsbaus zuletzt weiterhin negativ.¹² Dies weist darauf hin, dass der Verschleiß bestehender Bauinfrastruktur weiterhin nicht gestoppt ist.

Die Unternehmen sind deutlich zurückhaltender in der Ausweitung ihrer Bautätigkeit. Dies korrespondiert mit den seit geraumer Zeit schwachen Investitionen in neue Anlagen und Maschinen. Zwar sind die gesamtwirtschaftlichen Kapazitäten und im Besonderen die Kapazitäten der Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes gemessen an der Produktionslücke, aber auch

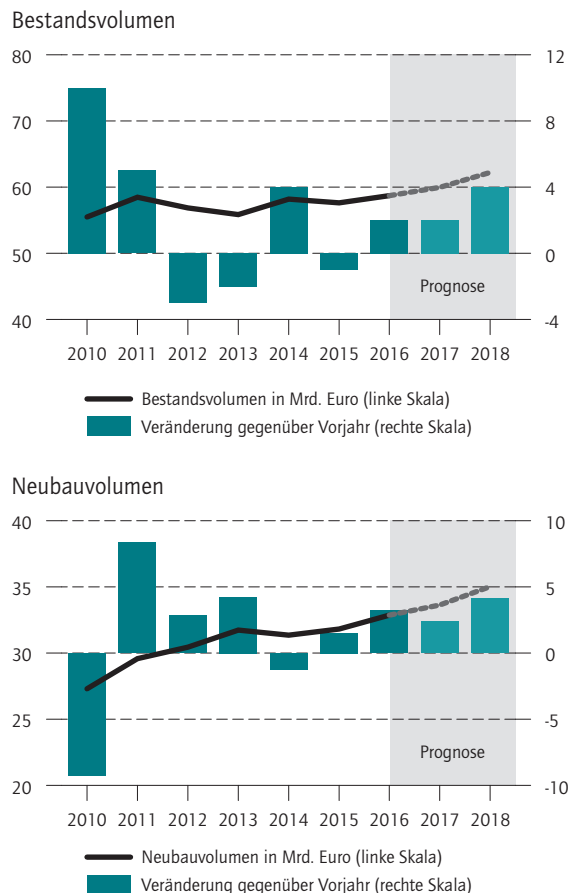
nach Befragungen im Rahmen des *ifo Konjunkturtests*, gut ausgelastet. Jedoch stellen die Unternehmen ihre Investitionsvorhaben offenbar immer wieder zurück. Dies dürfte auch an der erheblichen Verunsicherung der gewerblichen Wirtschaft liegen. Zwar ist die Binnennachfrage hoch, allerdings trüben sich die Absatzperspektiven im Ausland immer wieder ein. Zuletzt hat das Votum der britischen Bevölkerung für einen Austritt aus der Europäischen Union (EU) für größere Verunsicherung gesorgt. Dies dürfte die Investitionsneigung der Unternehmen erheblich reduzieren,¹³ wie auch das jüngste

¹³ Vgl. Malte Rieth, Claus Michelsen und Michele Piffer (2016): Unsicherheitsschock durch Brexit-Votum verringert Investitionstätigkeit und Bruttoinlandsprodukt im Euroraum und Deutschland. DIW Wochenbericht Nr. 32+33, 695-703.

Abbildung 8

Bauvolumen im Nichtwohnungshochbau

In Milliarden Euro in jeweiligen Preisen; Veränderungen gegenüber dem Vorjahr in Prozent



Quelle: Bauvolumenrechnung des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

Auch im Nichtwohnungshochbau geht es weiter aufwärts.

⁹ Vgl. Gornig et al. (2016), a.a.O.

¹⁰ Vgl. Martin Gornig, Christian Kaiser und Claus Michelsen (2015): Bauwirtschaft: Sanierungsmaßnahmen ohne Schwung, Wohnungsneubau mit zweiter Luft. DIW Wochenbericht Nr. 49, 1153-1162.

¹¹ Vgl. Kristina van Deuverden (2016): Öffentliche Finanzen bis 2025: Nur auf den ersten Blick günstig. DIW Wochenbericht Nr. 50, 1193-1202.

¹² Vgl. Statistisches Bundesamt (2016): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Arbeitsunterlage Investitionen, 3. Vierteljahr 2016, Wiesbaden.

Tabelle 2

Nichtwohnungshochbau in Deutschland

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	In jeweiligen Preisen in Milliarden Euro								
Neubauvolumen	27,3	29,6	30,4	31,7	31,4	31,8	32,9	33,6	35,0
Bauleistung an bestehenden Gebäuden	55,6	58,5	56,8	55,8	58,2	57,6	58,7	60,0	62,2
Bauvolumen Nichtwohngebäude insgesamt ¹	82,9	88,1	87,3	87,6	89,5	89,5	91,6	93,6	97,2
	Veränderung in Prozent								
Neubauvolumen		8,4	2,8	4,3	-1,2	1,5	3,2	2,4	4,1
Bauleistung an bestehenden Gebäuden		5,2	-2,8	-1,8	4,2	-0,9	1,9	2,1	3,8
Bauvolumen Nichtwohngebäude insgesamt ¹		6,3	-0,9	0,3	2,2	0,0	2,3	2,2	3,9
	Anteile in Prozent								
Neubauvolumen	33,0	33,6	34,9	36,2	35,0	35,6	35,9	35,9	36,0
Bauleistung an bestehenden Gebäuden	67,0	66,4	65,1	63,8	65,0	64,4	64,1	64,1	64,0
Bauvolumen Nichtwohngebäude insgesamt ¹	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

¹ Bauvolumen im gewerblichen und öffentlichen Hochbau

Quellen: Statistisches Bundesamt; Bauvolumenrechnung des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

Referendum in Italien und die noch anstehenden Wahlen in Frankreich zu erhöhter politischer Unsicherheit über den Zusammenhalt in der EU führen. Die Investitionszurückhaltung trifft dabei nicht nur Neubauvorhaben. Häufig geht die Erneuerung von Maschinen und Anlagen auch mit baulichen Maßnahmen im Bestand einher. Die abwartende Haltung der Unternehmen bei der Erneuerung des Maschinenparks hat daher auch unmittelbare Auswirkungen auf die Bestandsinvestitionen. Vor diesem Hintergrund rechnet das DIW Berlin für das laufende Jahr mit einer Ausweitung des Nichtwohnungshochbauvolumens um gut zwei Prozent, nachdem dieses 2016 um knapp zweieinhalb Prozent gewachsen war. Erst für das Jahr 2018 ist mit einem Plus von knapp vier Prozent eine etwas höhere Dynamik zu erwarten (Abbildung 8 und Tabelle 2).

Neu gebaut werden vor allem Handels- und Bürogebäude

Im Bereich des Neubaus dürften die Impulse in erster Linie von binnenwirtschaftlich orientierten Branchen und der öffentlichen Verwaltung ausgehen. Hierfür sprechen die im Trend deutlich gestiegenen Genehmigungen von Handels- und Lager- sowie Büro- und Verwaltungsgebäuden (Abbildung 4). Der Trend bei der Neugenehmigung von Fabrik- und Werkstattgebäuden hat sich zuletzt hingegen deutlich abgeflacht. Diese Entwicklung zeigt sich nur teilweise in zusätzlichen Aufträgen, die im Trend zuletzt seitwärtsgerichtet waren. Gleichwohl sind die Auftragsbestände – insbesondere im gewerblichen Nichtwohnungsbau – äußerst hoch. Dies signalisiert auch, dass die Kapazitäten bei den Bauunternehmen knapper werden.

Insgesamt rechnet das DIW Berlin angesichts der gestiegenen Genehmigungszahlen mit einer Steigerung der Neubauleistung im Nichtwohnungshochbau. Für das laufende Jahr ist eine Ausweitung um knapp zweieinhalb Prozent zu erwarten, für das kommende Jahr um gut vier Prozent (Abbildung 8, unterer Teil).

Bestandsmaßnahmen zunächst ohne Schwung

Bei den Bestandsmaßnahmen ist erst bei anziehenden Investitionen in neue Anlagen und Maschinen mit einer dynamischeren Ausweitung der Bautätigkeit im gewerblichen Bereich zu rechnen. Die politische Unsicherheit¹⁴ dürfte sich nur allmählich legen, sodass erst wieder für das kommende Jahr stärkere Impulse zu erwarten sind. Im Bereich des öffentlichen Hochbaus haben zuletzt vor allem die Bestandsmaßnahmen für die Unterbringung von Flüchtlingen für zusätzliche Nachfrage gesorgt. Mittlerweile dürften die allermeisten Unterkünfte aber fertiggestellt sein und dieser Sondereffekt keine größere Rolle mehr spielen. Damit werden auch wieder Planungskapazitäten in der Verwaltung frei, um notwendige Maßnahmen an anderen Gebäuden anzustrengen und zu koordinieren. Laut dem *KfW-Kommunalpanel* besteht bei den Kommunen ein erheblicher Investitionsbedarf bei Schulen und öffentlichen Verwaltungsgebäuden.¹⁵ Angesichts der guten Finanzlage und den zusätzlichen Mitteln aus

¹⁴ Politische Unsicherheit wird beispielsweise mit dem „Economic Policy Uncertainty“ Index gemessen, vgl. Scott R. Baker, Nicholas Bloom und Steven J. Davis (2015): Measuring economic policy uncertainty (No. w21633). National Bureau of Economic Research.

¹⁵ Vgl. KfW Bankengruppe (2016): KfW-Kommunalpanel 2016. Frankfurt am Main.

Tabelle 3

Tiefbau in Deutschland

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	In jeweiligen Preisen in Milliarden Euro								
Gewerblicher Tiefbau	25,5	27,8	28,1	28,1	29,3	29,5	29,8	30,3	31,3
Öffentlicher Tiefbau	23,1	25,0	24,5	25,2	27,4	27,3	28,8	30,5	30,9
Bauvolumen Tiefbau	48,6	52,8	52,6	53,3	56,7	56,9	58,6	60,8	62,2
	Veränderung in Prozent								
Gewerblicher Tiefbau		9,0	1,0	0,2	4,3	0,7	0,9	1,8	3,2
Öffentlicher Tiefbau		8,0	-2,0	2,9	8,6	0,0	5,3	6,1	1,3
Bauvolumen Tiefbau		8,6	-0,4	1,4	6,3	0,3	3,0	3,9	2,2
	Anteile in Prozent								
Gewerblicher Tiefbau	52,4	52,7	53,4	52,7	51,7	51,9	50,8	49,8	50,3
Öffentlicher Tiefbau	47,6	47,3	46,6	47,3	48,3	48,1	49,2	50,2	49,7
Bauvolumen Tiefbau	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quellen: Bauvolumenrechnung des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

dem Sondervermögen zur Förderung finanzschwacher Kommunen ist daher für diesen Bereich mit vermehrten Aktivitäten zu rechnen.

Insgesamt geht das DIW Berlin für dieses Jahr von einer Steigerung der Bestandsmaßnahmen im Nichtwohnungsbaubau um gut zwei Prozent aus und für das kommende Jahr um knapp vier Prozent (Abbildung 8, oberer Teil).

Tiefbau: Wachstum verstetigt sich

Das Bauvolumen im Tiefbau unterlag in den vergangenen Jahren sehr starken Schwankungen (Tabelle 3). So folgte auf das starke Wachstum im Jahr 2014 mit einem Zuwachs von über sechs Prozent eine Stagnation des nominalen Bauvolumens im Jahr 2015. Für das abgelaufene Jahr zeichnet sich ein moderater Anstieg des Tiefbauvolumens um drei Prozent ab. Die entscheidenden Wachstumsimpulse leistet dabei der öffentliche Tiefbau.

Auch 2017 dürfte der öffentliche Tiefbau stark anziehen. Hierfür sprechen vor allem auch die deutlichen Zuwächse in den Auftragseingängen und -beständen des Straßenbaus (Abbildungen 5 und 6). Zusammen mit leichten Zuwächsen im gewerblichen Tiefbau errechnet sich für den Tiefbau insgesamt ein Zuwachs des Bauvolumens 2017 um nominal fast vier Prozent.

Im darauffolgenden Jahr dürfte das Tiefbauvolumen weiter zulegen. Insbesondere wird erwartet, dass der gewerbliche Tiefbau dann wesentlich stärker wächst als der öffentliche Tiefbau. Entsprechende Impulse dürften unter anderem von der Förderung des Ausbaus der di-

gitalen Infrastruktur ausgehen. Beim öffentlichen Tiefbau ist dagegen mit einer Tendenz zur Konsolidierung des Ausgabevolumens zu rechnen. Insgesamt dürfte das Tiefbauvolumen im Jahr 2018 damit um gut zwei Prozent wachsen.

Auch real bleibt die Bauwirtschaft auf Wachstumskurs

Der Bauvolumenrechnung des DIW Berlin zufolge dürfte das nominale Bauvolumen im Jahr 2016 insgesamt deutlich gestiegen sein: um 4,3 Prozent gegenüber dem Vorjahr auf nunmehr rund 350 Milliarden Euro (Tabelle 4). Trotz der höheren Auslastung der Bauwirtschaft – diese hat mittlerweile den Stand des Baubooms der Nachwendezzeit Mitte der 1990er Jahre überschritten – sind die Baupreise nur moderat gestiegen. Dies liegt in erster Linie an den günstigen Rohstoffpreisen, insbesondere dem niedrigen Rohölpreis. Insgesamt sind die Preise im Jahr 2016 wohl nur um 1,9 Prozent gestiegen. Somit dürfte das reale Bauvolumen um nahezu 2,5 Prozent höher liegen als 2015. Dies ist das höchste Wachstum seit 2011.

Für die Jahre 2017 und 2018 ist ebenfalls eine positive Entwicklung wahrscheinlich: Das Bauvolumen wird voraussichtlich um über vier Prozent im laufenden und um fast fünf Prozent im kommenden Jahr zulegen. Es wird dann einen Wert von über 380 Milliarden Euro erreichen. Gleichzeitig werden die Preise wohl stärker anziehen als zuletzt. Dies liegt zum einen daran, dass die Rohstoffpreise – insbesondere die für Energie und andere Rohstoffe – im Durchschnitt wieder steigen. Auch haben die Tariflöhne zuletzt spürbar angezogen. Zum

Tabelle 4

Eckwerte der Entwicklung des Bauvolumens in Deutschland

	in Milliarden Euro									Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	zu jeweiligen Preisen																
Bauvolumen insgesamt	283,30	305,73	311,38	315,92	328,36	335,49	349,93	364,12	381,19	7,9	1,8	1,5	3,9	2,2	4,3	4,1	4,7
Wohnungsbau	151,77	164,84	171,54	175,06	183,29	189,16	199,80	209,67	221,74	8,6	4,1	2,0	4,7	3,2	5,6	4,9	5,8
Wirtschaftsbau	87,36	95,39	97,32	97,17	100,66	100,88	102,04	103,14	107,70	9,2	2,0	-0,2	3,6	0,2	1,2	1,1	4,4
Öffentlicher Bau	44,17	45,50	42,52	43,69	45,54	45,45	48,09	51,31	51,76	3,0	-6,5	2,8	4,2	-0,2	5,8	6,7	0,9
Preisentwicklung										3,3	2,5	2,0	2,0	1,7	1,9	2,5	2,3
	real, Kettenindex 2005=100																
Bauvolumen insgesamt	106,58	111,47	110,76	110,12	112,20	112,70	115,46	117,27	120,05	4,6	-0,6	-0,6	1,9	0,4	2,5	1,6	2,4
Nach Baubereichen																	
Wohnungsbau	103,44	108,64	110,21	110,16	112,22	114,44	118,62	121,21	124,98	5,0	1,4	0,0	1,9	2,0	3,7	2,2	3,1
Wirtschaftsbau	112,97	119,72	119,25	116,85	118,75	117,15	116,36	115,44	118,11	6,0	-0,4	-2,0	1,6	-1,3	-0,7	-0,8	2,3
Öffentlicher Bau	105,76	106,05	96,84	97,45	99,95	98,24	102,21	106,37	105,28	0,3	-8,7	0,6	2,6	-1,7	4,0	4,1	-1,0
	Nach Produzentengruppen																
Bauhauptgewerbe	99,63	107,32	107,32	108,02	112,55	112,81	116,51	118,63	120,98	7,7	0,0	0,7	4,2	0,2	3,3	1,8	2,0
Ausbaugewerbe	115,59	117,43	115,79	114,03	114,81	115,07	117,27	118,76	122,41	1,6	-1,4	-1,5	0,7	0,2	1,9	1,3	3,1
Sonstige Bauleistungen	103,04	108,80	108,50	107,80	109,60	110,90	114,20	116,70	118,60	5,6	-0,3	-0,6	1,7	1,2	3,0	2,2	1,6

Quellen: Statistisches Bundesamt; Bauvolumenrechnung des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

anderen dürften bei steigender Kapazitätsauslastung die Preissetzungsspielräume für die Bauunternehmen zunehmen. Für die kommenden Jahre ist mit einer Preissteigerungsrate von jeweils rund 2,5 Prozent zu rechnen. Das reale Bauvolumen dürfte daher 2017 um 1,6 Prozent und 2018 um 2,4 Prozent steigen (Tabelle 4). Die zwischenzeitlich etwas schwächere Dynamik geht vor allem auf eine geringere Zahl von Arbeitstagen im Jahr 2017 zurück.

Das Wachstum tragen in diesem Jahr der öffentliche Bau und der Wohnungsbau. Der erwartete Anstieg beträgt in diesen Bereichen über vier Prozent beziehungsweise mehr als zwei Prozent. Für den Wirtschaftsbau ist dagegen weiterhin mit einem Schrumpfen des realen Bauvolumens zu rechnen. Der Rückgang dürfte wie in den Vorjahren bei rund einem Prozent liegen.

Ein etwas anderes Wachstumsmuster zeichnet sich für 2018 ab. Zwar wird das Wohnungsbauvolumen weiter kräftig, real um über drei Prozent, zulegen. Die Ausgaben für öffentliche Bauten werden aber wohl um rund ein Prozent sinken. Der Wirtschaftsbau könnte dagegen endlich wieder zulegen und real um mehr als zwei Prozent wachsen.

Von den prognostizierten Entwicklungen dürften alle Produzentengruppen profitieren. Dafür spricht vor allem die erwartete Belebung der Bestandsmaßnahmen im Wohnungsbau. Im vergangenen Jahr dürfte allerdings

das Bauhauptgewerbe noch deutlich überdurchschnittlich zugelegt haben, da die Unternehmen dieses Bereichs wohl stärker von den Wachstumsimpulsen vor allem im öffentlichen Tiefbau profitiert haben. Somit dürfte das vom Bauhauptgewerbe realisierte reale Bauvolumen im Jahr 2016 um 3,3 Prozent gewachsen sein und das Volumen des Ausbaugewerbes um 1,9 Prozent. Angesichts der im späteren Verlauf des Prognosezeitraums nachlassenden Nachfrage bei öffentlichen Bauherren – insbesondere im Tiefbau – dürfte sich das Wachstum mehr und mehr hin zum Ausbaugewerbe verschieben und das Verhältnis im kommenden Jahr umgekehrt sein: Für das Ausbaugewerbe ist dann ein realer Zuwachs des Bauvolumens von über drei Prozent zu erwarten, für das Bauhauptgewerbe hingegen von knapp zwei Prozent.

Fazit

Die Bauwirtschaft wird den eingeschlagenen Aufwärtstrend in diesem und im kommenden Jahr fortsetzen. Derzeit zeichnet sich allerdings ab, dass sie an die Grenzen ihrer Produktionskapazitäten stößt. Darauf deuten die steigenden Auftragsbestände und die in Umfragen ermittelten Auslastungsgrade der einzelnen Baubereiche hin. Der Aufbau der Kapazitäten hält gegenwärtig nicht mit der gestiegenen Nachfrage Schritt.

Gleichwohl ist der Baubedarf in vielen Bereichen weiterhin hoch. Überschlägigen Berechnungen zufolge müssen jedes Jahr 350.000 bis 400.000 neue Wohnungen

gebaut werden, um die Knappheit auf dem Wohnungsmarkt zu beseitigen.¹⁶ Die Bauleistung bewegt sich derzeit wohl in einer Größenordnung von etwa 270.000 fertiggestellten Wohnungen. Dies liegt allerdings nicht an fehlenden Investoren – die steigenden Immobilienpreise¹⁷ signalisieren, dass Wohnungen weiterhin stark nachgefragt sind. Vielmehr ist es das knappe Baulandangebot, das für Engpässe sorgt. Die Aufgabe der Kommunen ist daher, Investitionsgelegenheiten zu schaffen.

Vor allem in den wachsenden Städten geht es bei einem gleichzeitig zu erwartendem demografischen Wandel um sinnvolle Strategien der Innenentwicklung. Die Nachverdichtung in bestehenden Quartieren, die Aufstockung von Gebäuden und damit einhergehend auch der altersgerechte Umbau scheinen bessere Antworten zu sein als der schnelle Neubau auf der „grünen Wiese“. Eine globale Förderung des Neubaus erscheint nicht zuletzt vor dem Hintergrund der ausgelasteten Baukapazitäten derzeit wenig zielführend – die Förderung würde wohl in erster Linie den Preisauftrieb beschleunigen.

Eine weniger umfangreiche, dafür aber zielgenaue Unterstützung von Investitionen im Gebäudebestand hingegen könnte zusätzlichen Wohnraum in nachge-

fragten Lagen schaffen. Hier ließe sich auf den vielfältigen Erfahrungen aus der quartiersbezogenen Förderung von Maßnahmen in Sanierungsgebieten aufbauen. Auch scheint es sinnvoll, zumindest punktuell zusätzliche Mittel für die Ausweitung staatlicher Wohnungsbauaktivitäten bereitzustellen.

Die öffentlichen Infrastrukturinvestitionen sind derweil noch immer zu gering, um den Verschleiß zu kompensieren.¹⁸ Immer wieder wird berichtet, dass gerade in den kommunalen Bau- und Planungsämtern in den vergangenen Jahren erhebliche Personalkapazitäten abgebaut wurden. Dies beeinträchtigt die Planungskompetenz der öffentlichen Hand. Entsprechend wäre auf der einen Seite die Nutzung zentraler Beratungskapazitäten – beispielsweise einer kommunalen Infrastrukturgesellschaft – hilfreich. Auf der anderen Seite sollten bereitgestellte Mittel längerfristig verfügbar bleiben. Über eine zuletzt ins Gespräch gebrachte Investitionsrücklage¹⁹ könnten die für den Erhalt und Umbau notwendigen Mittel verstetigt werden. Dies hätte zudem den Effekt, dass Planungssicherheit auf Seiten der Bauunternehmen entstünde und der zuletzt eher zögerliche Aufbau der Kapazitäten schneller voranschreiten könnte.

16 Vgl. Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (2015): Bündnis für bezahlbares Wohnen und Bauen. Berlin.

17 Vgl. Konstantin Kholodilin und Claus Michelsen (2015): Weiter steigende Immobilienpreise, aber keine flächendeckenden Spekulationsblasen. DIW Wochenbericht Nr. 49, 1164-1173.

18 Vgl. Martin Gornig, Claus Michelsen und Kristina van Deuverden (2015): Kommunale Infrastruktur fährt auf Verschleiß. DIW Wochenbericht Nr. 43, 1023-1030.

19 Vgl. Stellungnahme der Expertenkommission im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft und Energie, Sigmar Gabriel (2016): Stärkung von Investitionen in Deutschland. Vorgestellt am 12. Dezember.

Martin Gornig ist Stellvertretender Leiter der Abteilung Unternehmen und Märkte am DIW Berlin | mgornig@diw.de

Claus Michelsen ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung Konjunkturpolitik am DIW Berlin | cmichelsen@diw.de

CONSTRUCTION INDUSTRY: WELL-FILLED ORDER BOOKS AND GOOD GROWTH PROSPECTS

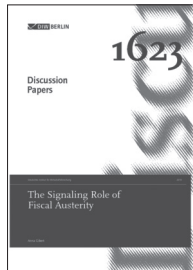
Abstract: The construction volume in Germany is likely to rise significantly in this and next year, albeit not as strongly as in 2016. According to the recent construction volume calculation of DIW Berlin the sum of new construction and refurbishment activities has increased by 2.5 percent in 2016 in real terms. It is expected to rise by additional 1.6 percent in 2017 and again by 2.4 percent in 2018. New construction of residential buildings and public civil engineering are currently the main growth drivers. But refurbishment and renovation, which are currently relatively weak, are likely to gain momentum over the next two years. However it is currently also

apparent that the construction industry comes to the limits of its production capacities: the levels of capacity utilization are high. Further fiscal policy measures to incentivize additional short run investments in both, new housing and infrastructure, are out of place. Against the background of the high capacity utilization, the likely outcome of additional subsidization would be an increase of prices in the construction industry. Rather, approaches are needed that make investment – particularly in public infrastructure – more sustainable. These include instruments for urban redevelopment areas or an investment reserve fund for infrastructure in public budgets.

JEL: E32, E66

Keywords: Construction industry, residential construction, public infrastructure, economic outlook

Discussion Papers Nr. 1623
2016 | Anna Gibert



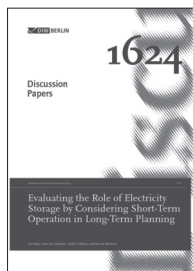
The Signaling Role of Fiscal Austerity

I build a model where creditworthy countries may use fiscal austerity to communicate their ability to repay sovereign debt and show that the signaling channel is active only for high levels of asymmetric information. The model generates a negative association between the amount of public information, provided by the rating agencies, and fiscal tightness. Informed by the model predictions, I build a model where creditworthy countries may use fiscal austerity to communicate their ability to repay sovereign debt and show that the signaling channel is active only for high levels of asymmetric information. The model generates a negative association between the amount of public information, provided by the rating agencies, and fiscal tightness. Informed by the model predictions, I perform an empirical investigation based on a panel of 58 OECD and emerging market economies since 1980 and find evidence of this signaling channel.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere



Discussion Papers Nr. 1624
2016 | Tom Brijs, Arne van Stiphout, Sauleh Siddiqui, Ronnie Belmans



Evaluating the Role of Electricity Storage by Considering Short-Term Operation in Long-Term Planning

Short-term operating requirements and constraints in power systems are becoming increasingly important with the greater flexibility needed due to the integration of variable renewables. However, large problem sizes and computational barriers have limited the extent to which they are included in long-term planning models. Our objective is to understand the role of electricity storage in future renewable-based systems by including an accurate representation of short-term operation within a long-term planning framework. Specifically, we discuss the development of a long-term investment model including a continuous relaxation of the technology-

clustered formulation of the short-term unit commitment problem. This model is applied to a test system having similar characteristics to the Belgian power system in a greenfield setting, i.e., assuming no pre-existing capacities, to analyze the role of storage at different renewable penetration levels. Both pumped-hydro storage and battery energy storage is considered, and their role in providing energy services and frequency control is investigated. We derive conclusions on the benefits and role of electricity storage to motivate why it may be built and operated. Results show that, in general, the integration of storage resources decreases total system cost, partially replaces flexible power plants, facilitates the integration of renewable energy sources, and allows inflexible technologies to perform better.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere





Prof. Dr. C. Katharina Spieß ist Leiterin der Abteilung Bildung und Familie des DIW Berlin



Dr. Katharina Wrohlich ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Vorstandsbereich des DIW Berlin

Der Beitrag gibt die Meinung der Autorinnen wieder.

Elterngeld und Geburtenrate – ein vielfach überstrapazierter Zusammenhang!

Das Elterngeld hat jüngst seinen zehnten Geburtstag gefeiert – und wie das bei runden Geburtstagen so ist, wurde Bilanz gezogen. Dabei hieß es auch, das Elterngeld sei gescheitert, oder, wie jüngst in der FAZ zu lesen war, „entzaubert“, da es nicht zu einem bedeutenden Anstieg der Geburtenrate geführt habe. Trotz Elterngeld habe Deutschland das „bestanderhaltende“ Niveau von zwei Geburten pro Frau nicht erreicht. Fast könnte man meinen, es sei die einzige Frage, von deren Antwort es abhängt, ob das Elterngeld ein Erfolg oder Misserfolg ist: Hat es die Geburten erhöht? Mit Blick auf unsere alternde Gesellschaft und höhere Geburtenraten in manchen Nachbarländern mag das verständlich sein. Mit Blick auf die eigentlichen Ziele des Elterngeldes ist es das aber nicht.

Denn in der Begründung des Elterngeldgesetzes ist das Ziel einer höheren Geburtenrate allenfalls indirekt zu finden. Es ging um viel mehr: Erstens sollte das Elterngeld die Einkommen und damit wirtschaftliche Stabilität von Familien stützen. Vielfältige Studien zeigen, dass dies für das erste Lebensjahr von Kindern erreicht wurde: Die Mehrheit der Familien hat durch das Elterngeld ein höheres Nettoeinkommen. Zweitens sollte das Elterngeld es Eltern ermöglichen, direkt nach der Geburt mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen – in einer Phase, in der das besonders wichtig ist. Tatsächlich ist die Erwerbstätigkeit von Müttern im ersten Lebensjahr leicht zurückgegangen. Drittens sollte das Elterngeld bewirken, dass Mütter früher in den Arbeitsmarkt zurückkehren und die im internationalen Vergleich langen Erwerbspausen reduziert werden. Tatsächlich hat die Erwerbstätigkeit im zweiten Lebensjahr nach der Geburt zugenommen und die Erwerbspausen haben insgesamt abgenommen. Dies wiederum ermöglicht langfristig ein höheres Erwerbs- und Alterseinkommen. Das Elterngeld kann also auch langfristig wirken, was sich zehn Jahre nach der Einführung noch gar nicht messen lässt. Viertens werden mit dem Elterngeld gleichstellungspolitische Ziele verfolgt: Väter sollen sich

stärker an der Erziehungsarbeit ihrer Kinder beteiligen. Wenn man bedenkt, dass die Beteiligung von Vätern, die Elternzeit nehmen, von drei auf 34 Prozent gestiegen ist, ist das durchaus ein bemerkenswerter Anstieg, auch wenn 66 Prozent der Väter nicht in Elternzeit gehen. Aber was erwartet man von einer Leistung, die erst zehn Jahre alt ist? Dass sie jahrhundertlang etablierte Normen mit einem Schlag verändert? Dennoch hat das Elterngeld bereits zur Veränderung sozialer Normen beigetragen, die mittel- bis langfristig weitere Veränderungen nach sich ziehen werden. Mütter kehren schneller in den Arbeitsmarkt zurück und immer mehr Väter nehmen Elternzeit, auch wenn es im Mittel nur drei Monate sind.

Es gab und gibt also jede Menge mehr Ziele als eine höhere Geburtenrate. Zudem: Inwiefern kann man ernsthaft erwarten, dass Einkommenstransfers, die auf das erste Lebensjahr von Kindern abzielen, Geburtenraten deutlich steigern? Selbst die vielfach als unrealistisch gescholtene ökonomische Theorie unterstellt Individuen nicht, dass sie langfristige Entscheidungen ausschließlich an kurzfristigen Einkommenszuwächsen ausrichten. Die Entscheidung für Kinder hängt von mehr ab: vom Gesamtpaket, also dem Zusammenspiel der vielen familienpolitischen Maßnahmen, und von anderen Politikfeldern wie der Arbeitsmarkt- oder Bildungspolitik.

Fakt ist auch, dass die Geburtenrate in den letzten Jahren tatsächlich gestiegen ist, von 1,34 Kinder pro Frau im Jahr 2005 auf 1,5 Kinder zehn Jahre später. Dass dies nicht nur ein Effekt des Elterngeldes ist, sondern auch andere familienpolitische Leistungen wie der Kita-Ausbau und vielleicht auch der Ausbau der Ganztagschule eine Rolle spielen, kann empirisch gezeigt oder zumindest stark vermutet werden. Wenn sich Familienpolitik auch als Demografiopolitik versteht, dann ist sie gut beraten, sich nicht nur an einer Leistung zu orientieren. Umgekehrt will Familienpolitik mehr als nur die Demografie beeinflussen. Und in diesem Sinne gibt es weiterhin viel zu tun – trotz Elterngeld!