ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Kirsch, Anja; Wrohlich, Katharina

Article

In Chefetagen deutscher Großunternehmen bahnt sich Bewegung an

DIW Wochenbericht

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

Suggested Citation: Kirsch, Anja; Wrohlich, Katharina (2021) : In Chefetagen deutscher Großunternehmen bahnt sich Bewegung an, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 88, Iss. 3, pp. 19-21, https://doi.org/10.18723/diw_wb:2021-3-1

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/229922

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

DIW Wochenbericht 3 2021

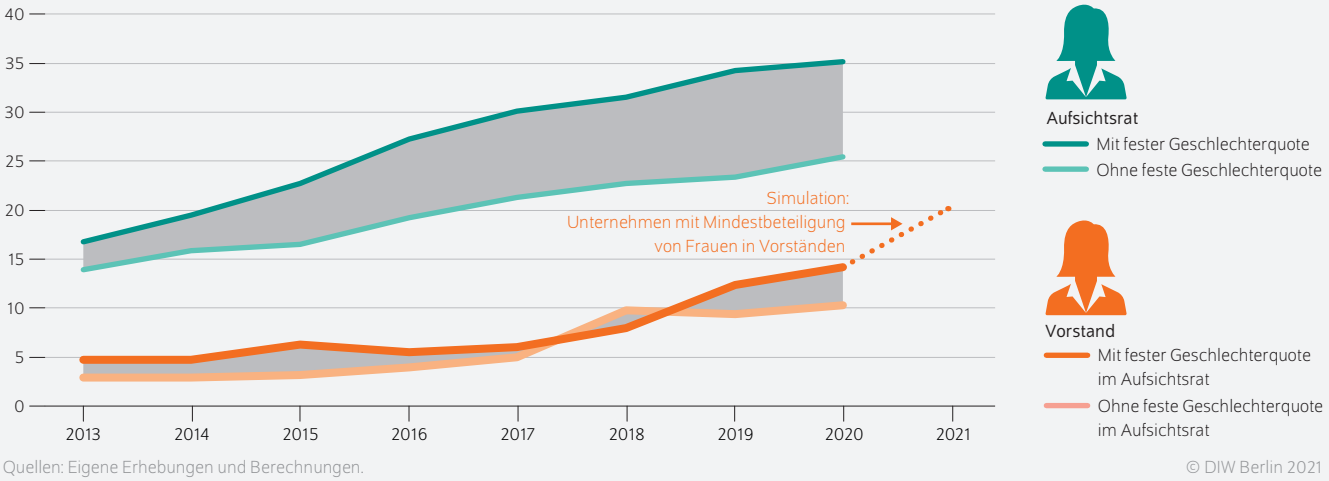
AUF EINEN BLICK

In Chefetagen deutscher Großunternehmen bahnt sich Bewegung an

Von Anja Kirsch und Katharina Wrohlich

- Erneut mehr Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen in Deutschland, Dynamik bleibt aber vor allem in Vorständen vielerorts verhalten
- Gesetzliche Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen könnte Schwung bringen und Frauenanteil in Gruppe der betroffenen Unternehmen von etwa 13 auf 21 Prozent erhöhen
- Entwicklung in Aufsichtsräten unterstreicht, dass verbindliche Vorgaben wirken: Deutlich höhere Frauenanteile als in Vorständen und Steigerungen auch oberhalb der 30-Prozent-Marke
- Analyse von Interviews mit 60 AufsichtsrätInnen aus 75 börsennotierten Unternehmen zeigt, dass sich Geschlechterdiversität sehr positiv auswirkt
- Unter anderem werden mit Frauen im Aufsichtsrat Vorstände effektiver kontrolliert – daher Hoffnung, dass auch Vorgabe für Vorstände zusätzliche Impulse gibt

Gesetzliche Mindestbeteiligung in Vorständen könnte Frauenanteil deutlich steigern
Frauenanteile in Top-200-Unternehmen in Prozent



Quellen: Eigene Erhebungen und Berechnungen.

© DIW Berlin 2021

ZITAT

„Die verbindliche Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen ist ein wichtiges gleichstellungspolitisches Signal. Es wird Zeit, dass sich nach den Aufsichtsräten auch in den Vorständen endlich etwas tut, auch im Interesse der Unternehmen – denn mehr Geschlechterdiversität wirkt sich in der Regel äußerst positiv aus."
— Katharina Wrohlich —

MEDIATHEK

Audio-Interview mit Katharina Wrohlich
www.diw.de/mediathek

In Chefetagen deutscher Großunternehmen bahnt sich Bewegung an

Von Anja Kirsch und Katharina Wrohlich

Das Jahr 2021 begann mit einer politischen Entscheidung, die viele Jahre lang nicht möglich erschien: Das Bundeskabinett hat eine Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen auf den Weg gebracht. Verabschiedet der Bundestag im Laufe des Jahres den entsprechenden Gesetzesentwurf, müssen börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen mit einem mindestens vierköpfigen Vorstand künftig eine Frau in ihrer Runde haben. Für 74 Unternehmen würde diese Regelung aktuell gelten, etwa 30 davon erfüllen sie noch nicht. Täten sie dies künftig, stiege der Anteil der Vorständinnen in den betroffenen Unternehmen von etwa 13 auf 21 Prozent.

Dass ein Impuls nötig ist, verdeutlicht das aktuelle DIW Managerinnen-Barometer: In den 200 umsatzstärksten Unternehmen in Deutschland waren im Herbst des vergangenen Jahres nur 101 von 878 Vorstandsmitgliedern Frauen – das entspricht einem Anteil von rund zwölf Prozent, nur gut ein Prozentpunkt mehr als im Jahr zuvor. Auch in anderen Unternehmensgruppen gewann die Entwicklung kaum an Dynamik. Bei den 30 größten börsennotierten Unternehmen stagnierte der Frauenanteil in den Vorständen sogar. Nach dem Abgang von Jennifer Morgan als Co-Vorstandsvorsitzende von SAP wird derzeit zudem kein einziges DAX-30-Unternehmen mehr von einer Frau angeführt.

Doch es gibt auch gute Nachrichten: Da ist erstens die eingangs erwähnte sogenannte „Vorstandsquote", die Schwung bringen könnte und in jedem Fall ein wichtiges gleichstellungspolitisches Signal ist. Dass gesetzliche Regelungen geeignet sind, den Frauenanteil in einem Gremium nachhaltig zu erhöhen, zeigt die Entwicklung in den Aufsichtsräten: Dort steigen die Frauenanteile weiter – in der Gruppe jener 107 Unternehmen, für die seit einigen Jahren bereits die verbindliche Geschlechterquote von 30 Prozent im Aufsichtsrat gilt, sogar auch dann, wenn die Vorgabe bereits erfüllt ist. 2020 lag der durchschnittliche Frauenanteil in den Kontrollgremien dieser Unternehmen bereits bei rund 36 Prozent.

Die Folgen dieser Entwicklung – und das ist eine weitere gute Nachricht – scheinen eindeutig positiv zu sein. Das zeigt der zweite Bericht des diesjährigen Managerinnen-Barometers. Im Rahmen eines Forschungsprojekts an der Freien Universität Berlin wurden 60 AufsichtsrätInnen aus 75 börsennotierten Unternehmen zu den Auswirkungen eines höheren Frauenanteils in den Kontrollgremien befragt. Das Ergebnis: Interaktion, Diskussion und Entscheidungsfindung profitieren deutlich. Die Interviewten empfanden eine freundlichere Atmosphäre, mehr Höflichkeit und gegenseitige Wertschätzung. Zudem wurden Diskussionen als umfassender und facettenreicher beschrieben. Vor allem hinterfragen Frauen offenbar eher Vorschläge und Entscheidungen des Vorstands und fordern öfter zusätzliche Informationen. Geschlechterdiversität in Aufsichtsräten kann also dazu beitragen, Vorstände effektiver zu kontrollieren. Das kommt potenziell den Unternehmen und letztlich der gesamten Wirtschaft und Gesellschaft zugute.

In diesem Sinne besteht die Hoffnung, dass sich auch die künftige Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen nicht nur in der Entwicklung der Frauenanteile niederschlägt, sondern Impulse darüber hinaus setzt. Doch mehr Frauen in Vorständen sind kein Selbstläufer und mit einer gesetzlichen Vorgabe alleine ist es nicht getan – zumal der Pool an potenziellen Vorständinnen deutlich geringer ist als bei Aufsichtsrätinnen. Denn Vorstandsmitglieder haben in der Regel langjährige Managementerfahrungen und werden meist auf der Hierarchieebene direkt unterhalb des Vor-

DOI: https://doi.org/10.18723/diw_wb:2021-3-1

stands rekrutiert – und genau dort sind Frauen noch immer in der Minderheit.

Es braucht eine Personalpolitik der Unternehmen, die noch stärker darauf achtet, dass auch Frauen Karriere machen können und die für Vorstandsposten notwendige Berufserfahrung im Unternehmen sammeln können. Geschlechterstereotype in der Arbeitswelt und eine nach wie vor sehr männliche geprägte Führungskultur müssen aufgebrochen werden und auch neue Formen der Arbeitsorganisation diskutiert werden – seit dem Ausbrauch der Corona-Pandemie und der mit ihr verbundenen Einschränkungen erscheint letzteres sogar noch umso dringlicher.

Anja Kirsch ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Professur für Personalpolitik an der Freien Universität Berlin | anja.kirsch@fu-berlin.de

Katharina Wrohlich ist Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics in der Abteilung Staat am DIW Berlin | kwrohlich@diw.de

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 Weekly Report 3+4/2021:

www.diw.de/diw_weekly

IMPRESSUM

DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
www.diw.de
Telefon: +49 30 897 89–0 Fax: –200
88. Jahrgang 20. Januar 2021

Herausgeberinnen und Herausgeber
Prof. Dr. Tomaso Duso; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.; Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander S. Kritikos; Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky; Prof. Dr. Stefan Liebig; Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Dr. Claus Michelsen; Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Carsten Schröder; Prof. Dr. C. Katharina Spieß; Dr. Katharina Wrohlich

Chefredaktion
Dr. Gritje Hartmann; Dr. Anna Hammerschmid (Stellv.)

Lektorat
Annekatrin Schrenker

Redaktion
Marten Brehmer; Rebecca Buhner; Claudia Cohnen-Beck; Dr. Anna Hammerschmid; Petra Jasper; Sebastian Kollmann; Sandra Tubik

Vertrieb
DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg
leserservice@diw.de
Telefon: +49 1806 14 00 50 25 (20 Cent pro Anruf)

Gestaltung
Roman Wilhelm, DIW Berlin

Umschlagmotiv
© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz
Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Druck
USE gGmbH, Berlin

ISSN 0012-1304; ISSN 1860-8787 (online)
Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an den Kundenservice des DIW Berlin zulässig (kundenservice@diw.de).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter unter **www.diw.de/newsletter**