ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Kirsch, Anja; Sondergeld, Virginia; Wrohlich, Katharina

Article

Immer noch Männerdomänen, aber: Endlich tut sich etwas in den Vorständen großer Unternehmen

DIW Wochenbericht

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

Suggested Citation: Kirsch, Anja; Sondergeld, Virginia; Wrohlich, Katharina (2022) : Immer noch Männerdomänen, aber: Endlich tut sich etwas in den Vorständen großer Unternehmen, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 89, Iss. 3, pp. 20-21,
https://doi.org/10.18723/diw_wb:2022-3-1

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/251395

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

Immer noch Männerdomänen, aber: Endlich tut sich etwas in den Vorständen großer Unternehmen

Von Anja Kirsch, Virginia Sondergeld und Katharina Wrohlich

Noch ist es nur ein erstes Zeichen, doch einiges spricht dafür, dass es tatsächlich der Startschuss für mehr Frauen in den Vorständen großer Unternehmen in Deutschland gewesen sein könnte: Nach der mühsamen Entwicklung in den vorangegangenen Jahren wurden 2021 deutlich mehr Vorständinnen berufen. Das zeigt das neueste DIW Managerinnen-Barometer – die größte Analyse von Frauenanteilen in Spitzengremien der Privatwirtschaft in Deutschland. 38 Vorständinnen kamen in den 200 umsatzstärksten Unternehmen des Landes hinzu. Die nun insgesamt 139 Frauen entsprechen einem Frauenanteil von fast 15 Prozent – ein Plus von mehr als drei Prozentpunkten gegenüber dem vorangegangenen Jahr. So stark ging es seit Beginn des DIW Managerinnen-Barometers im Jahr 2006 nicht nach oben. Ähnlich lief es in den 160 börsennotierten Unternehmen: Auch dort gab es den stärksten Anstieg der vergangenen Jahre, ebenfalls drei Prozent auf nunmehr gut 14 Prozent Frauen in den Vorständen.

Woher kommt plötzlich diese Dynamik? Es ist wohl nicht von der Hand zu weisen, dass das noch junge Beteiligungsgebot für Vorstände eine erste Wirkung entfaltet. Im vergangenen Jahr trat es in Kraft und verpflichtet betroffene Unternehmen ab August dieses Jahres, bei der Neubesetzung von Vorstandsposten mindestens eine Frau – oder im umgekehrten, nicht vorhandenen Fall mindestens einen Mann – zu berufen. Das gilt für Unternehmen, die börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind sowie vier oder mehr Vorstandsmitglieder haben. Auch wenn dies derzeit nur auf 66 Unternehmen zutrifft, scheint die neue gesetzliche Vorgabe bemerkenswerte Antizipationseffekte hervorzurufen: Zwölf Unternehmen, die im Herbst 2020 noch keine Frau im Vorstand hatten, haben mittlerweile eine Vorständin in ihren Reihen. In nur noch 19 der 66 Unternehmen waren die Vorstände im Spätherbst 2021 reine Männerdomänen – ein Jahr zuvor waren es noch etwa 30 Unternehmen. Während die Top-200-Unternehmen, die an die Mindestbeteiligung im Vorstand gebunden sein werden, ihren Frauenanteil in diesem Gremium von gut 14 auf gut 19 Prozent erhöhten, betrug der Anstieg in den anderen Top-200-Unternehmen knapp drei Prozentpunkte auf rund 14 Prozent.

Es zeigt sich also: Ähnlich wie die gesetzliche Geschlechterquote für Aufsichtsräte, die es bereits seit einigen Jahren gibt, scheint auch das Beteiligungsgebot für Vorstände ein effektives Instrument zu sein, um den Frauenanteil in Spitzengremien zu erhöhen. Ein Allheilmittel sind die gesetzlichen Vorgaben allerdings nicht: die Unternehmenskultur sowie wirtschaftliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen und soziale Normen sind weitere wichtige Parameter, um die Gleichstellung der Geschlechter in der Wirtschaft und anderen Bereichen der Gesellschaft zu erreichen.

Der starke Anstieg von Frauen in Vorständen nährt jedoch die Hoffnung, dass gleichstellungspolitischer Schwung entsteht: Vorständinnen haben direkten Einfluss auf die Unternehmenskultur, Gehaltsschemata, Personalpolitiken und vieles mehr. Im Vergleich zu Aufsichtsrätinnen sind sie zudem für andere Beschäftigte eines Unternehmens deutlich sichtbarer und wirken somit noch besser als Rollenvorbilder und als Beleg, dass es Frauen bis ins Top-Management schaffen können. Für all das können gesetzliche Vorgaben zur Repräsentation von Frauen in Spitzengremien der Anstoß sein.

Deshalb spricht vieles dafür, solche Vorgaben gegebenenfalls noch auszuweiten. Mit 66 Unternehmen ist die Reichweite des Beteiligungsgebots für Vorstände in Deutschland äußerst gering. Das zeigt auch ein Vergleich aller in der

DOI: https://doi.org/10.18723/diw_wb:2022-3-1

Europäischen Union existierenden Geschlechterquoten im zweiten Teil des diesjährigen DIW Managerinnen-Barometers. Die Politik sollte daher die Ausweitung der Mindestbeteiligung in Vorständen, beispielsweise auf sämtliche börsennotierte Unternehmen, in Erwägung ziehen.

Anja Kirsch ist Professorin für Gender, Governance und internationales Management an der Freien Universität Berlin | anja.kirsch@fu-berlin.de

Virginia Sondergeld ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsgruppe Gender Economics am DIW Berlin | vsondergeld@diw.de

Katharina Wrohlich ist Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics am DIW Berlin und Professorin für Öffentliche Finanzen, Gender- und Familienökonomie an der Universität Potsdam | 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, executive directors, gender equality, gender quota, Germany, management, private companies, public companies, supervisory boards, executive boards, CEOs, women, finance industry, financial sector, private and public banks, insurance companies.

This report is also available in an English version as DIW Weekly Report 3+4/2022:

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
89. Jahrgang 19. Januar 2022

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; Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Carsten Schröder; Prof. Dr. Katharina Wrohlich

Chefredaktion
Sabine Fiedler

Lektorat
Annekatrin Schrenker (Erster Bericht); Dr. Kai-Uwe Müller (Zweiter Bericht)

Redaktion
Prof. Dr. Pio Baake; Marten Brehmer; Rebecca Buhner; Claudia Cohnen-Beck; Dr. Hella Engerer; Petra Jasper; Sebastian Kollmann; Sandra Tubik; Kristina van Deuverden

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, Stefanie Reeg, 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**