

Weg zur Geschlechterparität in Spitzengremien bleibt weit – Unternehmen sind am Zug

Von Anja Kirsch, Virginia Sondergeld, Philipp Alexander Thompson und Katharina Wrohlich

Im vergangenen Jahr sind erneut mehr Frauen in die Vorstände und Aufsichtsräte großer Unternehmen in Deutschland eingezogen. Auf den ersten Blick ist das eine gute Nachricht – doch der zweite Blick ist ein wenig getrübt: Denn nachdem es im Jahr 2021 vor allem in den Vorständen einen relativ großen Sprung beim Frauenanteil gab, hat die Dynamik im vergangenen Jahr schon wieder nachgelassen. Zu rund 16 Prozent waren die Vorstände der 200 umsatzstärksten Unternehmen in Deutschland (Top-200 außerhalb des Finanzsektors) im Spätherbst 2022 mit Frauen besetzt – nur knapp ein Prozentpunkt mehr als im Jahr zuvor. Das entspricht sieben zusätzlichen Frauen. Im Jahr zuvor gab es noch einen Anstieg von mehr als drei Prozentpunkten beziehungsweise 38 Frauen.

Vielleicht handelt es sich um das schon öfter beobachtete Auf und Ab – mal zieht die Dynamik an, mal lässt sie nach. Es ist jedoch kaum von der Hand zu weisen, dass die Entwicklung etwas mit dem gesetzlichen Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände zu tun haben könnte. Dieses ist im August 2021 in Kraft getreten, seit August 2022 müssen es börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen mit einem mindestens vierköpfigen Vorstand – das traf zuletzt auf 62 Unternehmen zu – umsetzen. Haben sie noch keine Frau in ihrem Vorstand, müssen sie bei der nächsten Gelegenheit eine Vorständin berufen. Die dynamische Entwicklung von 2020 auf 2021 deutet auf eine gewisse Antizipationswirkung hin – die betroffenen Unternehmen haben die gesetzliche Regelung also zügig umgesetzt. Nun lassen sie in ihren Bemühungen aber offenbar wieder nach und tun zumindest erst einmal nicht viel darüber hinaus. Betrachtet man innerhalb der Top-200-Gruppe nur jene Unternehmen, die sich an die Mindestbeteiligung halten müssen, lag der Anteil der Vorständinnen im vergangenen Jahr zwar höher

als in den anderen Unternehmen – die Steigerung war aber deutlich geringer als im Jahr zuvor.

Vor einem Jahr wurde an dieser Stelle des DIW Managementbarometers die Frage aufgeworfen, ob durch das Beteiligungsgebot der Startschuss für deutlich mehr Frauen in Vorständen großer Unternehmen in Deutschland gefallen sei. Ein Jahr später lässt sich – als Zwischenstand – sagen: Es ist wohl kein Sprint, sondern eher ein Dauerlauf.

So oder so sind nun die Unternehmen am Zug. Die Politik hat in den vergangenen Jahren – vor allem mit den beiden Führungspositionen-Gesetzen, die neben der Mindestbeteiligung für Vorstände unter anderem auch die Geschlechterquote für Aufsichtsräte beinhalten – den Weg für mehr Frauen in Führungspositionen bereitet. Diesen müssen die Unternehmen nun gehen. Und bis zur Geschlechterparität ist es noch weit. Hinzu kommt: Die Zahl der Frauen ist in diesem Zusammenhang zwar selbstredend wichtig – aber es kommt auch auf die passende Unternehmenskultur an, auf ein Klima, das Gleichstellung begünstigt und eine inklusive Arbeitskultur fördert.

Wie so oft bei Entwicklungen überrascht es dabei nicht, dass es verschiedene Geschwindigkeiten gibt: Manche gehen voran, andere warten lieber erst einmal ab. Auch bei den Gleichstellungsbemühungen der Unternehmen kristallisiert sich dieses Bild heraus. Das zeigt ein Blick in die Jahresabschlüsse der Unternehmen, die in den Jahren 2009 bis 2022 im DAX-30 beziehungsweise DAX-40 vertreten waren. Demnach setzen die großen börsennotierten Konzerne – so das Ergebnis der quantitativen Textanalyse von insgesamt 554 Unternehmensberichten aus den Jahren 2009 bis 2020 – die gesetzlichen Berichtspflichten sehr unterschiedlich um.

Zwar hat der Umfang der Angaben zu Frauen und Führungspositionen in den vergangenen Jahren im Durchschnitt stark zugenommen. Letztlich lässt sich aber auf der einen Seite eine gleichstellungsorientierte Gruppe von Unternehmen identifizieren, die umfangreich über konkrete Maßnahmen berichtet, wie sie den Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen will. Auf der anderen Seite gibt es eine compliance-orientierte Gruppe, die in erster Linie daran interessiert scheint, die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen. Es überrascht

kaum, dass erstere Gruppe einen deutlich höheren Frauenanteil im Aufsichtsrat hat und sowohl im Vorstand als auch im Aufsichtsrat eine größere Dynamik verzeichnet. Die gute Nachricht ist: Die gesetzlichen Berichtspflichten haben die Unternehmenstransparenz nachweislich erhöht. Neben zahlenmäßigen Vorgaben tragen also auch die Vorgaben zur Berichterstattung in den Konzernabschlüssen dazu bei, die öffentliche Aufmerksamkeit zu erhöhen und so den Weg zur Geschlechterparität weiter zu ebnen.

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 im DIW Berlin | vsondergeld@diw.de

Philipp Alexander Thompson ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Professur für Personalpolitik an der Freien Universität Berlin | philipp.thompson@fu-berlin.de

Katharina Wrohlich ist Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics im DIW Berlin und Professorin für Öffentliche Finanzen, Gender- und Familienökonomie an der Universität Potsdam | kwrohlich@diw.de

JEL: D22, J16, J59, J78, K38, L21, L32, M12, 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, accountability, corporate governance, CSR, diversity, female directors, leadership positions, managers, non-financial disclosure, non-financial reporting.

This report is also available in an English version as DIW Weekly Report 3+4/2023:

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

90. Jahrgang 18. Januar 2023

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Tomaso Duso; Sabine Fiedler; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.;
Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander S. Kritikos;
Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky; Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Prof. Karsten
Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Carsten Schröder; Prof. Dr. Katharina Wrohlich

Chefredaktion

Prof. Dr. Pio Baake; Claudia Cohnen-Beck; Sebastian Kollmann;
Kristina van Deuverden

Lektorat

Dr. Franziska Bremus

Redaktion

Rebecca Buhner; Dr. Hella Engerer; Petra Jasper; Kevin Kunze; 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, Stefanie Reeg, Eva Kretschmer, 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