



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 Frauenteil 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



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

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.