

## INTERVIEW



# „Geschlechterquote für Aufsichtsräte bringt nicht automatisch mehr Vorständinnen mit sich“

PD Dr. Elke Holst, Forschungsdirektorin und Senior Economist in der Forschungsgruppe Gender Studies des DIW Berlin.

1. **Frau Holst, in Deutschland gilt seit dem 1. Januar 2016 eine feste Geschlechterquote für Aufsichtsräte. Inwieweit konnte diese Regelung für eine positive Entwicklung sorgen?** In den Aufsichtsräten hat die Quotenregelung positiv gewirkt. Das ist ein Erfolg. Die erhoffte Strahlkraft auf die Vorstandsebene ist zumindest kurzfristig aber nicht eingetreten. Dort vollzieht sich die Entwicklung nach wie vor im Schneckentempo.
2. **Wie ist die Entwicklung des Frauenanteils in den Vorständen der Unternehmen, die von der Quote für die Aufsichtsräte nicht betroffen sind?** Interessanterweise ist der Anteil der Vorständinnen in den Quotenunternehmen geringer als in den Unternehmen, die der gesetzlichen Geschlechterquote für Aufsichtsräte nicht unterliegen – jedenfalls in der von uns untersuchten Gruppe der 200 umsatzstärksten Unternehmen. Dort liegt der Frauenanteil in den Vorständen der Quotenunternehmen nämlich bei knapp acht Prozent im Vergleich zu fast zehn Prozent bei den anderen Unternehmen. Von einer Automatik, dass mehr Frauen im Aufsichtsrat mehr Frauen im Vorstand nach sich ziehen, kann zumindest kurzfristig also nicht ausgegangen werden.
3. **Wie unterscheidet sich der Frauenanteil in den Führungspositionen, wenn man unterschiedliche Branchen vergleicht?** Zwischen den Top-100- und Top-200-Unternehmen gibt es kaum Unterschiede. Enttäuschend ist jedoch, dass die Dynamik bei Banken und Versicherungen auch 2018 wieder hinter den Unternehmen außerhalb des Finanzsektors zurückgeblieben ist. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Finanzsektor sind Frauen, die meisten davon gut ausgebildet. Hier dürften sich ausreichend Frauen auch für hohe Führungspositionen finden lassen.
4. **Wie groß sind die Unterschiede in dieser Frage zwischen den verschiedenen DAX-Gruppen?** Teilweise recht deutlich: Zum Beispiel erreichen gut 83 Prozent der DAX-30-Unternehmen und knapp 77 Prozent der Unternehmen, die der verbindlichen Geschlechterquote unterliegen, die 30-Prozent-Marke beim Frauenanteil im Aufsichtsrat. Die rote Laterne

übernehmen die SDAX-Unternehmen mit nur knapp 43 Prozent. In der SDAX-Gruppe finden sich auch die relativ meisten Unternehmen mit einem rein männlich besetzten Aufsichtsrat. Andererseits gibt es in der DAX-30-Gruppe, in der die meisten Unternehmen der verbindlichen Quote unterliegen, und in den Unternehmen mit Bundesbeteiligung keinen einzigen Aufsichtsrat mehr ohne mindestens eine Frau.

5. **Wie ist die Lage bei Beteiligungsunternehmen des Bundes? Dort wären doch eigentlich mehr Frauen in Führungspositionen zu erwarten, oder?** In der Tat, doch die Dynamik war hier geringer als in den anderen Bereichen. In den Vorständen ist der Frauenanteil sogar gesunken. Das muss sich in Zukunft dringend ändern. Die öffentliche Hand sollte eine Vorbildfunktion übernehmen.
6. **Wie lange würde es dauern, bis wir Geschlechterparität in Vorständen und Aufsichtsräten hätten, wenn die Entwicklung in diesem Tempo fortschreitet?** In der Gruppe der Top-200-Unternehmen wären es in den Vorständen noch 63 Jahre und in den Aufsichtsräten noch 14 Jahre. Diese Vorstellung dürfte jedoch noch zu optimistisch sein, denn wir beobachten, dass Unternehmen in ihren Anstrengungen nachlassen, wenn das Quotenziel von 30 Prozent erreicht ist.
7. **Braucht es auch eine Quote für den Frauenanteil in Vorständen?** Eine gute Frage. Aus meiner Sicht liegt es an den Unternehmen selbst, was passiert. Schaffen sie es nicht, aus eigenem Antrieb für echte Chancengleichheit zu sorgen, werden politische Forderungen deutlich zunehmen. Wichtig auf dem Weg zu mehr Frauen in Top-Positionen dürften flexiblere Arbeitsstrukturen und eine Unternehmenskultur sein, die den Lebensrealitäten von Frauen auf ihrem Weg auch in hohe Führungspositionen gerecht werden.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf [www.diw.de/interview](http://www.diw.de/interview)

## IMPRESSUM

---



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

[www.diw.de](http://www.diw.de)

Telefon: +49 30 897 89-0 Fax: -200

86. Jahrgang 16. Januar 2019

### Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Tomaso Duso; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.; Prof. Dr. Peter Haan;  
Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky; Prof. Dr. Stefan Liebig;  
Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Dr. Claus Michelsen; Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.;  
Prof. Dr. Jürgen Schupp; Prof. Dr. C. Katharina Spieß

### Chefredaktion

Dr. Gritje Hartmann; Mathilde Richter; Dr. Wolf-Peter Schill

### Lektorat

Dr. Anna Hammerschmid

### Redaktion

Renate Bogdanovic; Dr. Franziska Bremus; Rebecca Buhner;  
Claudia Cohnen-Beck; Dr. Daniel Kemptner; Sebastian Kollmann;  
Matthias Laugwitz; Dr. Alexander Zerrahn

### Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

[leserservice@diw.de](mailto: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](mailto:kundenservice@diw.de)).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter  
unter [www.diw.de/newsletter](http://www.diw.de/newsletter)