

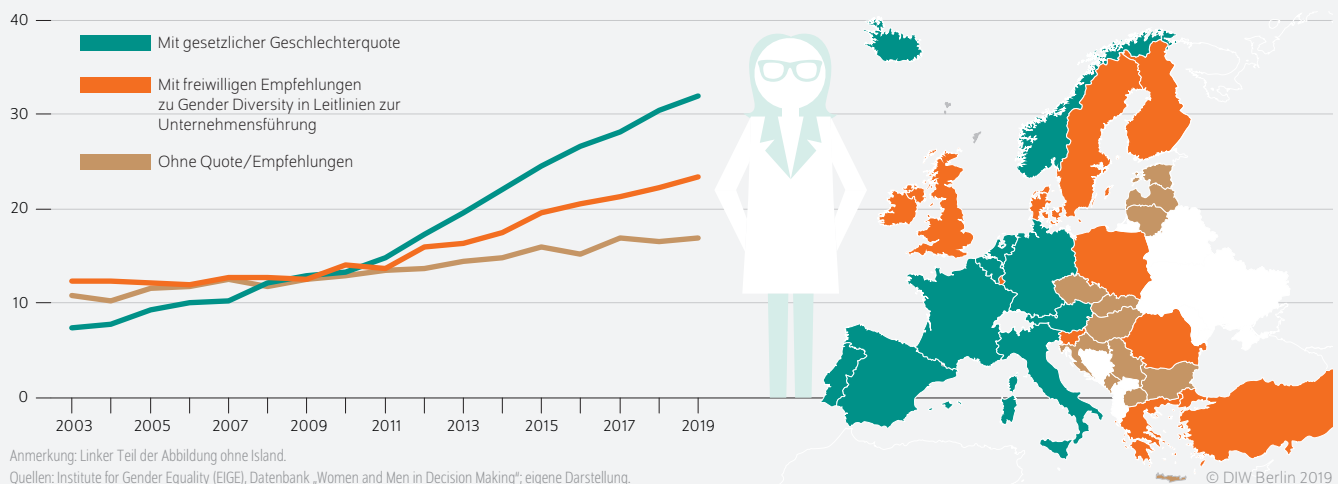
AUF EINEN BLICK

Geschlechterquoten im europäischen Vergleich: Harte Sanktionen bei Nichteinhaltung sind am wirkungsvollsten

Von Paula Arndt und Katharina Wrohlich

- Studie vergleicht Frauenanteile in höchsten Kontroll- beziehungsweise Entscheidungsgremien großer Unternehmen in ausgewählten europäischen Ländern
- Länder, die eine Geschlechterquote mit harten Sanktionen eingeführt haben, konnten Frauenanteil in Spitzengremien am stärksten steigern
- Moderate Sanktionen wie der „leere Stuhl“ in Deutschland haben deutlich geringere Wirkung
- Freiwillige Selbstverpflichtungen oder sanktionslose Geschlechterquoten bringen wenig
- Erkenntnisse sollten bei möglicher Einführung von Quotenregelungen für andere Bereiche wie Politik, Wissenschaft und Medien berücksichtigt werden

Frauenanteile in Spitzengremien der Privatwirtschaft steigen in Ländern mit Geschlechterquoten deutlich schneller – Vertrauen auf Freiwilligkeit bringt Gleichstellung kaum voran



ZITAT

„Jenseits der Spitzengremien in der Privatwirtschaft gibt es Bereiche, etwa Politik, Wissenschaft und Medien, für die viele Länder auf Freiwilligkeit setzen, wenn es um einen höheren Frauenanteil geht. Unsere Analyse zeigt, dass man von solchen freiwilligen Empfehlungen nicht besonders viel erwarten sollte.“

— Katharina Wrohlich —

MEDIATHEK



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

Geschlechterquoten im europäischen Vergleich: Harte Sanktionen bei Nichteinhaltung sind am wirkungsvollsten

Von Paula Arndt und Katharina Wrohlich

ABSTRACT

Noch immer sind Frauen in Spitzengremien der Privatwirtschaft deutlich unterrepräsentiert. Um dem entgegenzuwirken, haben in den vergangenen Jahren mehrere europäische Länder gesetzliche Geschlechterquoten eingeführt. Andere bauen – zumindest bisher – auf bloße Empfehlungen zu Gender Diversity in den nationalen Leitlinien zur Unternehmensführung. Wie ein deskriptiver Vergleich der Entwicklung des Frauenanteils in den höchsten Kontroll- beziehungsweise Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen in europäischen Ländern zeigt, sind gesetzlich verbindliche Geschlechterquoten das deutlich wirksamere Mittel. Das gilt umso mehr, wenn den Unternehmen bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Geschlechterquote harte Sanktionen wie Strafzahlungen oder sogar die Auflösung des Unternehmens drohen. Dies legt nahe, dass von freiwilligen Selbstverpflichtungen oder gesetzlichen Regelungen ohne harte Sanktionen keine bedeutenden Steigerungen des Frauenanteils in Spitzenpositionen zu erwarten sind. Dies sollte auch mit Blick auf andere Bereiche, für die derzeit Quoten diskutiert werden, etwa Politik, Wissenschaft oder Medien, beachtet werden.

Frauen sind in Spitzengremien der Wirtschaft nach wie vor stark unterrepräsentiert – in Deutschland, in Europa und auch weltweit. In den Aufsichtsräten der 200 umsatzstärksten Unternehmen in Deutschland lag der Frauenanteil zuletzt bei knapp 27 Prozent, in den Vorständen sogar nur bei neun Prozent.¹ Auch in anderen Bereichen wie Politik, Wissenschaft und Medien sind Frauen nach wie vor seltener vertreten als Männer. So beträgt beispielsweise der Frauenanteil unter den Abgeordneten im Deutschen Bundestag aktuell 31,2 Prozent;² an den größten deutschen Hochschulen liegt der Anteil der Professorinnen bei 23 Prozent.³

In den vergangenen Jahren hat die Aufmerksamkeit für dieses Thema stark zugenommen. Beispiele dafür sind die Berichterstattungen zum „Thomas-Kreislauf“ oder zur „Hans-Bremse“.⁴ Durch diese öffentliche Debatte steigt seit einigen Jahren der Druck auf die Politik, den Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen entgegen zu wirken. Viele Länder in Europa haben gesetzlich verbindliche Geschlechterquoten für Spitzengremien in der Wirtschaft eingeführt. Deutschland hat dazu im Jahr 2015 das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) verabschiedet.⁵ Auch für andere Bereiche werden ähnliche Quoten

¹ Vgl. Elke Holst und Katharina Wrohlich (2019): Frauenanteile in Aufsichtsräten großer Unternehmen in Deutschland auf gutem Weg – Vorstände bleiben Männerdomänen. DIW Wochenbericht Nr. 3, 19–34 (online verfügbar; abgerufen am 4. September 2019). Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt.

² Vgl. Deutscher Bundestag (2019): Abgeordnete: Frauen und Männer (online verfügbar). Für eine ausführliche Darstellung des Frauenanteils im Deutschen Bundestag, den Landtagen und auf kommunaler Ebene im Lauf der Zeit siehe Daniela Arregui Coka, Ronny Freier und Johanna Mollerstrom (2017): Genderparität in der deutschen Politik: Weitere Bemühungen nötig. DIW Wochenbericht Nr. 37, 763–771 (online verfügbar).

³ Vgl. Stefan Schmidt (2018): Gender-Debatte an Hochschulen: An diesen Unis arbeiten die meisten Professorinnen. Pressemitteilung der WBS Gruppe (online verfügbar).

⁴ Eine Studie der AllBright-Stiftung konnte zeigen, dass es im Jahr 2017 in den Vorständen der DAX-Unternehmen mehr Personen, die Thomas oder Michael heißen (49), gab als Frauen (46), vgl. AllBright (2017): Ein ewiger Thomas-Kreislauf? Wie deutsche Börsenunternehmen ihre Vorstände rekrutieren (online verfügbar). In ähnlicher Weise dokumentierte die Wochenzeitschrift Die Zeit im Jahr 2018, dass es seit 1949 mehr beamtete Staatssekretäre mit dem Vornamen Hans gab als Frauen, vgl. Kai Biermann, Astrid Geisler, Karsten Polke-Majewski und Sascha Venohr (2018): Die Hans-Bremse. Zeit Online vom 8. Oktober 2018 (online verfügbar).

⁵ Eine ausführliche Beschreibung der Entstehungsgeschichte des FüPoG findet sich in Norma Burow, Alexandra Fedorets und Anna Gibert (2018): Frauenanteil in Aufsichtsräten steigt, weitere Instrumente für die Gleichstellung gefragt. DIW Wochenbericht Nr. 9, 150–155 (online verfügbar).

gefordert, beispielsweise für Führungspositionen in deutschen Medien,⁶ in der Wissenschaft⁷ oder in der Medizin.⁸ Auch für die Politik werden Geschlechterquoten seit längerem diskutiert. Als erster deutscher Landtag hat Brandenburg im Januar 2019 das sogenannte Paritätsgesetz verabschiedet. Dieses sieht vor, dass alle Parteien, die an der Landtagswahl 2024 teilnehmen wollen, ihre Kandidatenlisten abwechselnd mit Männern und Frauen besetzen müssen.⁹ Auch in Thüringen wurde im Juli 2019 ein solches Gesetz für den Landtag beschlossen.¹⁰ In einigen europäischen Ländern (darunter Belgien, Frankreich, Portugal, Spanien und Slowenien) gelten Gesetze zu Geschlechterquoten für Kandidatenlisten auch auf nationaler Ebene.¹¹

Zehn europäische Länder haben gesetzliche Geschlechterquoten eingeführt

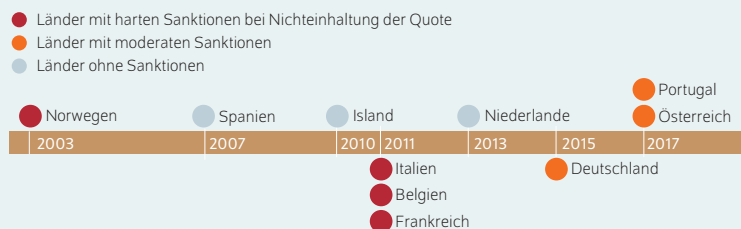
In den zurückliegenden 16 Jahren haben zehn europäische Länder eine gesetzliche Geschlechterquote für die höchsten Kontroll- und/oder Entscheidungsgremien¹² bestimmter privatwirtschaftlicher Unternehmen eingeführt (Kasten und Abbildung 1). Vorreiter war Norwegen, das bereits im Jahr 2003 als weltweit erstes Land eine verbindliche Geschlechterquote für alle börsennotierten Unternehmen und Unternehmen im Staatsbesitz festgelegt hat. Im Jahr 2007 führte Spanien als erstes Land der Europäischen Union eine verbindliche Quote für große börsennotierte Unternehmen ein. Danach folgten Island, Belgien, Frankreich, Italien und die Niederlande. In Deutschland wurde das entsprechende Gesetz im Jahr 2015 beschlossen. Unternehmen, die börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind, müssen seit 2016 alle frei werdenden Sitze im Aufsichtsrat solange an Frauen vergeben, bis eine Quote von 30 Prozent erreicht ist.¹³ Ein sehr ähnliches Gesetz wurde ein Jahr später in Österreich und zuletzt in Portugal beschlossen.

6 Vgl. Pro Quote (2018): Wir legen die Latte höher: 50 Prozent! (online verfügbar).
 7 Vgl. Deutscher Bundestag (2012): Frauen in Wissenschaft und Forschung – Mehr Verbindlichkeit für Geschlechtergerechtigkeit. Drucksache 17/9978 vom 13. Juni 2012 (online verfügbar).
 8 Vgl. Pro Quote Medizin: Was wir wollen – Offener Brief „Pro Quote in der Medizin“ (online verfügbar).
 9 Vgl. Tagesspiegel (2019): Brandenburg beschließt Gesetz für mehr Frauen im Landtag. Tagesspiegel Online vom 31. Januar 2019 (online verfügbar).
 10 Vgl. Spiegel Online (2019): Thüringer Landtag beschließt Paritätsgesetz. Spiegel Online vom 5. Juli 2019 (online verfügbar).
 11 Vgl. Deutscher Bundestag (2018): Geschlechterparität in nationalen Parlamenten der EU-Staaten. Wissenschaftliche Dienste, Ausarbeitung WD 1-3000-016/18 (online verfügbar).
 12 Nicht alle europäischen Länder haben ein dualistisches System, bei dem wie in Deutschland (sowie Österreich) Exekutiv- und Kontrollgremium (Vorstand und Aufsichtsrat) getrennt sind. In einigen Ländern existiert ein monistisches System mit einem höchsten Entscheidungsgremium (Executive Committee), beispielsweise in Belgien und Spanien. In einer dritten Gruppe von Ländern sind beide Systeme möglich, sodass sich Firmen entweder für ein dualistisches oder ein monistisches System entscheiden können. Zu dieser Gruppe gehören beispielsweise Schweden, Frankreich und Italien. In Belgien und Spanien gilt die Geschlechterquote für das gesamte Executive Committee. Bei den Ländern mit Wahlrecht greift die Quote bei den Unternehmen, die sich für ein monistisches System entscheiden, entweder bei den nicht-exekutiven Mitgliedern des obersten Entscheidungsgremiums (Frankreich) oder es richtet sich an das gesamte oberste Entscheidungsgremium (Italien). Vgl. hierzu auch Elke Holst, Anne Busch und Lea Kröger (2012): Führungskräfte-Monitor 2012. DIW Politikberatung kompakt Nr. 65, 87 (online verfügbar).
 13 Das Gesetz sieht eine Geschlechterquote (keine Frauenquote) von 30 Prozent vor. Das bedeutet, dass beide Geschlechter einen Anteil von mindestens 30 Prozent in den Aufsichtsräten der betroffenen Unternehmen haben müssen. Sollte der Männeranteil in einem Aufsichtsrat unter 30 Prozent sinken, wäre das ebenso rechtswidrig. Vgl. dazu auch den Beitrag „Geschlechterquote“ im Glossar des DIW Berlin (online verfügbar).

Abbildung 1

Geschlechterquoten für Spitzengremien der Privatwirtschaft in Europa

Jahr der Einführung



Quelle: Eigene Darstellung.

© DIW Berlin 2019

Norwegen führte 2003 als erstes Land eine gesetzliche Geschlechterquote ein, die zudem mit harten Sanktionen bei Nichteinhaltung verbunden ist.

Die gesetzlichen Bestimmungen in den genannten Ländern unterscheiden sich mitunter stark, insbesondere in Bezug auf die Sanktionen im Fall der Nichteinhaltung der Quote. In Spanien, den Niederlanden und Island sind überhaupt keine Sanktionen vorgesehen. Island führte die Geschlechterquote 2010 mitten in der Finanzkrise ein, die das Land sehr stark getroffen hatte. Auch hier wurden keine Sanktionen vorgesehen, jedoch führten die Umstrukturierungen des privatwirtschaftlichen Sektors als Folge der Finanzkrise zu großen Veränderungen der Unternehmenskultur.¹⁴

In den drei Ländern, die erst in jüngster Zeit (seit 2015) entsprechende Quotenregelungen festgelegt haben – Deutschland, Österreich und Portugal –, wurde die gesetzliche Quote mit moderaten Sanktionen versehen. In Deutschland und Österreich ist als Sanktion der sogenannte „leere Stuhl“ vorgesehen.¹⁵ Ein Aufsichtsratsposten bleibt dabei so lange unbesetzt, bis das Ergebnis einer Wahl der vorgeschriebenen Quote entspricht. In Portugal führt ein Verstoß gegen das Gesetz zu einer Abmahnung und das falsch vergebene Mandat gilt als vorläufig.¹⁶

In Norwegen, Frankreich, Italien und Belgien wurden hingegen mit der gesetzlichen Quote auch rigide Sanktionen eingeführt, falls sie nicht eingehalten wird. Den betroffenen Unternehmen droht dann mindestens eine Geldstrafe. In Norwegen wird die Registrierung eines betroffenen Gremiums verweigert, wenn die gesetzliche Quote nicht erfüllt ist.¹⁷ Nach wiederholter Abmahnung droht dem Unternehmen

14 Vgl. dazu Audur A. Arnardottir und Throstur O. Sigurjonsson (2017): Gender Diversity on Boards in Iceland: Pathway to Gender Quota Law Following a Financial Crisis. In: Cathrine Seierstad, Patricia Gabaldon und Heike Mensi-Klarbach (Hrsg.): Gender Diversity in the Boardroom, Vol. 1, 75–101.
 15 Österreichischer Nationalrat (2017): Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat, GFMA-G, 104, Bundesgesetz; sowie BMFSFJ (2014): Förderung von Frauen in Führungspositionen: Kabinett beschließt Gesetzentwurf zur Quote, Pressemitteilung vom 11. Dezember 2014 (online verfügbar).
 16 Vgl. L&E Global (2017): Portugal: Gender quotas for director and supervisory bodies (online verfügbar).
 17 Aagoth Storvik und Mari Teigen (2010): Women on board. The Norwegian Experience. International Policy Analysis.

sogar eine Zwangsauflösung. Auch in Frankreich wird eine Ernennung für nichtig erklärt, wenn die gesetzliche Quote nicht erfüllt ist. Darüber hinaus wird zusätzlich die Zahlung von Sitzungsgeldern ausgesetzt, bis die Quote erfüllt ist.¹⁸ Ähnliche Sanktionen sind auch in Belgien vorgesehen: Wird die Quote bei der Wahl neuer Mitglieder nicht erfüllt, dann gilt die Ernennung als nichtig. Börsennotierte Unternehmen müssen außerdem finanzielle Einbußen erwarten, da Sitzungsgelder für das betroffene Gremium gestrichen werden.¹⁹ In Italien gibt es eine Aufsichtsbehörde, die die Einhaltung der gesetzlichen Quote überwacht. Im Falle von Verstößen können Sanktionen von bis zu einer Million Euro verhängt werden.²⁰

Weitere elf europäische Länder haben zwar keine gesetzliche Geschlechterquote, aber freiwillige Empfehlungen zu Gender Diversity in Führungspositionen im Rahmen der Corporate Governance Codes (CGC, Kasten). Diese Kodizes werden von nationalen Kommissionen herausgegeben und nennen Empfehlungen zu aktuellen nationalen und internationalen Standards guter und nachhaltiger Unternehmensführung. Die Selbstverpflichtung der Unternehmen soll durch das Comply-or-Explain-Prinzip sichergestellt werden, das die Unternehmen auffordert, alle CGC-Inhalte zu erfüllen und andernfalls Gründe für das Verfehlen der Richtlinien im Jahresbericht offenzulegen. Die Unternehmen können selbst entscheiden, ob sie den nationalen CGCs folgen möchten oder nicht. Proklamiert ein Unternehmen die Einhaltung des CGC, dann tritt das Comply-or-Explain-Prinzip in Kraft.²¹

Steigerung des Frauenanteils in Ländern mit gesetzlicher Geschlechterquote am höchsten

Die Europäische Kommission stellt über das European Institute for Gender Equality (EIGE) im Rahmen der Datenbank „Women and Men in Decision Making“ seit 2003 Daten über den Frauenanteil in verschiedenen Sektoren in europäischen Ländern zur Verfügung.²² Die Analyse in diesem Wochenbericht berücksichtigt den Frauenanteil in den höchsten Kontroll- beziehungsweise Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen europäischer Länder für den Zeitraum von 2003 bis 2019.²³ Die Länder wurden in drei Gruppen unterteilt: jene, die jemals eine verbindliche Geschlechterquote eingeführt haben, jene mit Empfehlungen zu Gender Diversity im Corporate Governance Code und schließlich jene ohne gesetzliche Bestimmungen beziehungsweise Empfehlungen. Dabei zeigt sich,

Kasten

Politische Rahmenbedingungen zu Gender Diversity in Unternehmen im europäischen Vergleich

In Europa gibt es große Unterschiede in den gleichstellungspolitischen Rahmenbedingungen für privatwirtschaftliche Unternehmen. Einige Länder haben gesetzlich vorgeschriebene und damit verbindliche Geschlechterquoten für die höchsten Kontroll- und/oder Entscheidungsgremien bestimmter Unternehmen festgelegt. Vorreiter in dieser Gruppe war Norwegen, wo bereits 2003 eine Quote von 40 Prozent für Aufsichtsräte staatlicher und börsennotierter Unternehmen beschlossen und für den Fall der Nichterfüllung harte Sanktionen festgelegt wurden. Mittlerweile haben sich neun weitere Länder für Quotenregelungen entschieden, unter anderem gilt eine solche seit dem Jahr 2016 in Deutschland (Tabelle).

Eine zweite Gruppe von Ländern hat zwar keine gesetzlich vorgeschriebene Geschlechterquote für Aufsichts- oder Entscheidungsgremien von Unternehmen, aber Empfehlungen zu Gender Diversity im jeweiligen Corporate Governance Code (CGC) formuliert. Diese Kodizes sind von der Regierung herausgegebene freiwillige länderspezifische Anleitungen und geben Empfehlungen zu aktuellen nationalen und internationalen Standards für eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Insgesamt nahmen 21 europäische Länder einen Satz in ihren CGC auf, in dem die Gleichstellung der Geschlechter als Ziel angegeben wird. Zehn davon sind Länder mit einer gesetzlichen Geschlechterquote, elf haben nur diese Empfehlung und keine weiteren gesetzlichen Vorschriften. In diese Gruppe gehören beispielsweise Schweden, Finnland und Dänemark, aber auch Großbritannien, Irland, Griechenland und Polen.

In der dritten Gruppe von Ländern gibt es weder eine gesetzlich vorgeschriebene Geschlechterquote noch einen geschlechterspezifischen Vermerk im CGC. In dieser Gruppe finden sich neben Malta und Zypern vor allem ost- und südost-europäische Länder.

¹⁸ Bredin Prat und Hengeler Müller (2016): Board-Level Gender Quotas in the UK, France and Germany.

¹⁹ Abigail Levrau (2017): Belgium: Male/Female United in the Boardroom. In: Cathrine Seierstad, Patricia Gabaldon und Heike Mensi-Klarbach (Hrsg.): Gender Diversity in the Boardroom, Vol. 1, 155–175.

²⁰ Alessandra Rigolini und Morten Huse (2017): Women on Board in Italy: The Pressure of Public Policies. In: Cathrine Seierstad, Patricia Gabaldon und Heike Mensi-Klarbach (Hrsg.): Gender Diversity in the Boardroom, Vol. 1, 125–154.

²¹ Vgl. Patricia Gabaldon, Heike Mensi-Klarbach, and Cathrine Seierstad (2017): Gender Diversity in the Boardroom: The Multiple Versions of Quota Laws in Europe. In Gender Diversity in the Boardroom Volume 1. The Use of Different Quota Regulations, Hrsg. Cathrine Seierstad, Patricia Gabaldon und Heike Mensi-Klarbach, 233–254. Cham: Springer International Publishing.

²² Vgl. European Institute for Gender Equality: Gender Statistics Database (online verfügbar).

²³ Siehe Fußnote 12.

GESCHLECHTERQUOTEN IN EUROPA

Tabelle

Gesetzliche Geschlechterquoten und Empfehlungen für Gender Diversity in Corporate-Governance-Kodizes in Europa

Land	Gesetz beschlossen	Zu erreichender Anteil	Frist	Gremien	Gilt für folgende Unternehmen	Kontroll- und Leitungssystem	Sanktionen
Norwegen	2003	40 Prozent	2006 für neu-gegründete AGs 2008 für AGs	Verwaltungsrat	Börsennotiert	monistisch	Zwangsauflösung; Register lehnt Registrierung des Vorstands ab
Belgien	2011	33 Prozent	2017 (größte börsen-notierte), 2019 (börsennotierte KMU)	Verwaltungsrat	Börsennotiert	monistisch	Leerer Stuhl; Nach einem Jahr Aussetzung der Zahlung von Sitzungsgeldern und Leistungen
Frankreich	2011	20 Prozent/ 40 Prozent	2014/2017	Nichtexekutive Manager	min. 500 MitarbeiterInnen und mehr als 50 Mio. Euro Umsatz in den letzten drei Jahren	gemischt	Nichtigkeit von Ernennungen und Aussetzung der Zahlung von Sitzungsgeldern
Italien	2011	20 Prozent/ 30 Prozent	2012/2015	Aufsichtsrat und Vorstand/ Verwaltungsrat	Börsennotiert	gemischt	100 000 bis 1 Mio. Euro Strafe beim Verwaltungsrat, 20 000 bis 200 000 Euro in Prüfungsausschüssen
Deutschland	2015	30 Prozent	2016	Aufsichtsrat	Börsennotiert und voll mitbestimmt	dualistisch	Leerer Stuhl
Österreich	2017	30 Prozent	2018	Aufsichtsrat	Börsennotiert und mehr als 1 000 MitarbeiterInnen	dualistisch	Leerer Stuhl
Portugal	2017	20 Prozent/ 33 Prozent	2018/2020	Aufsichtsrat/ Verwaltungsrat	Börsennotiert	gemischt	Mandat gilt als vorübergehend
Spanien	2007	40 Prozent	2015	Verwaltungsrat	4, 11 Mio. Euro Aktiva, 22,8 Mio. Euro Jahresumsatz oder mehr als 250 MitarbeiterInnen	monistisch	Keine Sanktionen
Island	2010	40 Prozent	2013	Aufsichtsrat	Börsennotiert oder GmbH mit mehr als 50 MitarbeiterInnen	dualistisch	Keine Sanktionen
Niederlande	2013	20 Prozent/ 30 Prozent	2020/2023	Aufsichtsrat und Vorstand/ Verwaltungsrat	mehr als 250 MitarbeiterInnen, mehr als 20 Mio. Euro Vermögen oder mehr als 40 Mio. Euro Nettoumsatz	gemischt	Keine Sanktionen

Mit Empfehlung	Corporate Governance Code	1. Initiative	Aktuelle Version	Gilt für folgende Unternehmen	Sanktionen
Schweden	The Swedish Corporate Governance Code	2005	2010	Börsennotiert	comply or explain
Finnland	Finnish Corporate Governance Code	2008	2015	Börsennotiert	comply or explain
Luxemburg	The X Principles of Corporate Governance of the Luxembourg Stock Exchange	2009	2017	Börsennotiert	comply or explain
Slovenien	Slovene Corporate Governance Code	2009	2016 (Update 2018)	Börsennotiert	comply or explain
Dänemark	Recommendations on Corporate Governance	2010	2014	Börsennotiert	comply or explain
Großbritannien	UK Corporate Governance Code	2010	2016	Börsennotiert	comply or explain
Griechenland	Hellenic Corporate Governance Code	2013	2013	Börsennotiert	comply or explain
Türkei	Principles of Corporate Governance	2014	2014	Börsennotiert und Unternehmen mit beschränkter Haftung	comply-or-explain
Polen	Code of Best Practice for WSE Listed Companies	2015	2015	Börsennotiert	comply or explain
Rumänien	Bucharest Stock Exchange Corporate Governance Code, A corporate governance rule for all BSE-listed companies	2015	2015	Börsennotiert	comply-or-explain
Irland	The UK Corporate Governance Code (2012) Irish Corporate Governance Annex (2010)	2012, 2010	2010, 2012	Börsennotiert	comply-or-explain

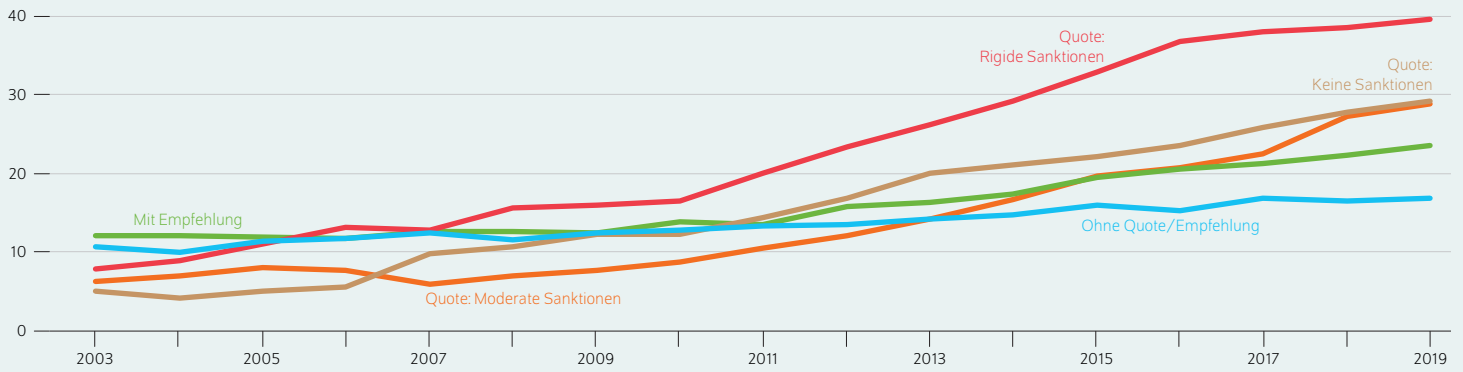
Ohne Quote/Empfehlung

Bulgarien
Tschechische Republik
Estland
Kroatien
Zypern
Litauen
Malta
Slovakei
Lettland

Quellen: Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD); Cathrine Seierstad, Patricia Gabaldon und Mensi-Klarbach (2017): Gender Diversity in the Boardroom; Deloitte; eigene Recherche auf Basis der nationalen Corporate Governance Codes der untersuchten Länder.

Abbildung 2

Frauenanteil in Spitzengremien großer Unternehmen in Europa¹ nach Sanktionsstärke in Ländern mit Geschlechterquote
In Prozent



¹ Ohne Island.

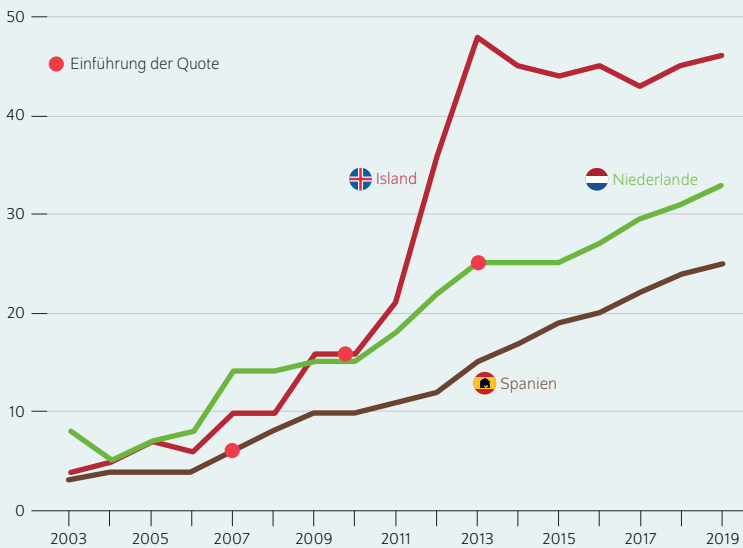
Quelle: Institute for Gender Equality (EIGE), Datenbank „Women and Men in Decision Making“.

© DIW Berlin 2019

Geschlechterquoten, bei deren Nichteinhaltung harte Sanktionen wie Geldstrafen oder eine Unternehmensauflösung drohen, sind mit Abstand am wirkungsvollsten.

Abbildung 3

Frauenanteil in Spitzengremien großer Unternehmen in Ländern mit Geschlechterquote ohne Sanktionen
In Prozent



Quelle: Institute for Gender Equality (EIGE), Datenbank „Women and Men in Decision Making“.

© DIW Berlin 2019

Die Entwicklung in Island sticht heraus, ist aber ein Sonderfall infolge grundlegender Umwälzungen nach der Finanz- und Wirtschaftskrise.

dass zu Beginn des Beobachtungszeitraums die Länder, die in den Jahren ab 2003 eine Geschlechterquote eingeführt haben, noch deutlich unter den Ländern ohne Quote lagen (Abbildung auf Seite 691). 16 Jahre später ist das Bild umgekehrt: In Ländern, die in diesem Zeitraum eine Geschlechterquote gesetzlich verankert haben, liegt der Frauenanteil in den Gremien im Durchschnitt um 15 Prozentpunkte höher als in Ländern ohne Quote. Der Unterschied zu Ländern mit Empfehlungen zu Gender Diversity beträgt neun Prozentpunkte. Im gesamten Zeitraum haben die Länder mit gesetzlicher Quote den Frauenanteil in den Aufsichtsräten der größten börsennotierten Unternehmen knapp verfünffacht, während der Anteil in den Ländern ohne gesetzliche Quote nur von elf auf 17 Prozent gestiegen ist. Diese deskriptive Darstellung legt nahe, dass gesetzliche Quoten deutlich wirksamer sind als unverbindliche Empfehlungen, auf die sich Unternehmen freiwillig verpflichten können.

Auch die Ausgestaltung der gesetzlichen Quotenregelung beeinflusst deren Wirksamkeit. Von allen Ländern, die gesetzliche Quotenregelungen eingeführt haben, gibt es die härtesten Sanktionen in Norwegen, Italien, Belgien und Frankreich. Ein deskriptiver Vergleich dieser Gruppe mit Ländern, die moderate oder gar keine Sanktionen verhängen, zeigt, dass die Länder mit harten Sanktionen den Frauenanteil am stärksten steigern konnten (Abbildung 2). Vergleicht man die Länder, die Quoten mit moderaten Sanktionen haben, mit den Ländern, die Quoten ohne Sanktionen haben, verlief der Anstieg des Frauenanteils in den höchsten Kontrollbeziehungsweise Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen sehr ähnlich: Zu Beginn des Beobachtungszeitraums lagen beide in etwa gleichauf. Von 2007 bis 2017 lag der Frauenanteil in der Gruppe der Länder ohne Sanktionen sogar höher als in Ländern mit moderaten Sanktionen. Erst seit 2018 konnte letztere Gruppe zu den

Ländern mit sanktionslosen Quoten aufschließen. Bei diesem Vergleich ist jedoch zu beachten, dass in der Gruppe der Länder mit moderaten Sanktionen (Deutschland, Österreich und Portugal) die Quote erst in den Jahren ab 2015 eingeführt wurde, während in Spanien und den Niederlanden die Quote im Jahr 2007 beziehungsweise 2013 beschlossen wurde.

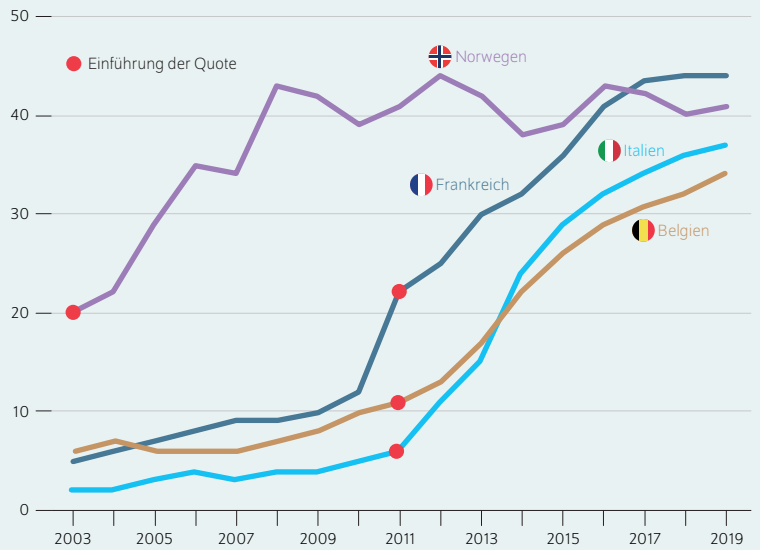
Wird der Blick genauer auf die Entwicklung des Frauenanteils in einzelnen Ländern mit verbindlicher Geschlechterquote gerichtet, sticht in der Gruppe der Länder ohne Sanktionen Island heraus (Abbildung 3). In den drei Jahren nach Einführung der Quote stieg der Frauenanteil dort von 16 auf 48 Prozent und hat sich damit verdreifacht. So einen starken Anstieg gab es in keinem anderen Land, auch nicht in den Ländern mit rigiden Sanktionen. Dies ist vermutlich durch die spezielle Situation Islands zu erklären: Das Land wurde 2008 sehr stark von der weltweiten Finanzkrise getroffen. Die isländische Währung fiel zeitweise um mehr als 50 Prozent, in den Jahren 2008 und 2010 gab es Inflationsraten von über 30 Prozent. Infolge dieser dramatischen Entwicklungen kam es zu einem großen Vertrauensbruch in die Führungsebenen in der Privatwirtschaft und insbesondere im Finanzsektor. Dies führte zu einer starken Umwälzung des Führungspersonals und auch zu einem Wandel der Unternehmenskultur. Diese Faktoren erklären vermutlich zu einem großen Teil die besonders starke Steigerung des Frauenanteils in Island in den Jahren nach 2010.²⁴ In den beiden anderen Ländern, die eine Geschlechterquote ohne Sanktionen umgesetzt haben (Spanien und die Niederlande), verlief der Anstieg des Frauenanteils in Spitzengremien nach Einführung der Quote deutlich weniger dynamisch. In den vier Ländern, deren gesetzliche Bestimmungen harte Sanktionen im Fall der Nichteinhaltung der Geschlechterquote vorsehen (Frankreich, Italien, Belgien und Norwegen, Abbildung 4), ist der Frauenanteil in den entsprechenden Gremien nach Einführung der Quote deutlich gestiegen. In den Ländern mit moderaten Sanktionen, zu denen auch Deutschland zählt, ist das nur abgeschwächt der Fall (Abbildung 5).

Fazit: Von freiwilligen Selbstverpflichtungen und sanktionslosen Quoten sollte nicht viel erwartet werden

Gesetzliche Geschlechterquoten sind wirksamer als bloße Empfehlungen zur freiwilligen Erhöhung des Frauenanteils. Das legt der deskriptive Vergleich in diesem Wochenbericht nahe, für den die Entwicklung des Frauenanteils in den höchsten Kontroll- beziehungsweise Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen in europäischen Ländern untersucht wurde. Die Länder, die seit 2003 verbindliche Geschlechterquoten für den privatwirtschaftlichen Sektor eingeführt haben, konnten einen deutlich höheren Anstieg des Frauenanteils verzeichnen als die Länder mit unverbindlichen Empfehlungen. Letztere konnten sich zudem nur etwas mehr verbessern als Länder, die nicht einmal solche Empfehlungen aussprechen.

Abbildung 4

Frauenanteil in Spitzengremien großer Unternehmen in Ländern mit Geschlechterquote und harten Sanktionen
In Prozent



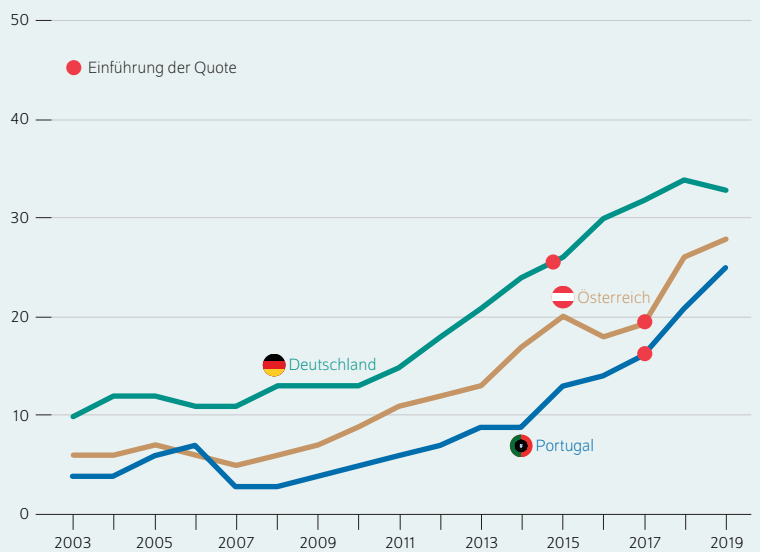
Quelle: Institute for Gender Equality (EIGE), Datenbank „Women and Men in Decision Making“.

© DIW Berlin 2019

Wenn harte Sanktionen drohen, erhöhen die Unternehmen ihren Frauenanteil deutlich schneller.

Abbildung 5

Frauenanteil in Spitzengremien großer Unternehmen in Ländern mit Geschlechterquote und moderaten Sanktionen
In Prozent



Quelle: Institute for Gender Equality (EIGE), Datenbank „Women and Men in Decision Making“.

© DIW Berlin 2019

In Ländern mit moderaten Sanktionen wirkt die Geschlechterquote ebenfalls, allerdings weniger stark als im Fall harter Sanktionen.

24 Vgl. dazu Arnardottir und Sigurjonsson (2017), a. a. O.

Zudem deutet die vergleichende Analyse darauf hin, dass Quoten, die mit harten Sanktionen bei Nichteinhaltung verbunden sind, wirksamer sind als Quoten ohne oder mit nur moderaten Sanktionen. In den Ländern, die die Geschlechterquote mit harten Sanktionen wie finanziellen Strafen oder sogar einer Unternehmensauflösung verbinden, stieg der Frauenanteil in den Spitzengremien der größten börsennotierten Unternehmen deutlich stärker als in Ländern mit moderaten Sanktionen (beispielsweise der „leere Stuhl“ in Deutschland) oder ohne Sanktionen.

Neben dem privatwirtschaftlichen Sektor werden Geschlechterquoten zunehmend auch für andere Bereiche wie Politik, Wissenschaft oder Medien diskutiert. Die vorliegenden Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Erwartungen an freiwillige Selbstverpflichtungen auch für Sektoren jenseits der Privatwirtschaft nicht zu hoch sein sollten. Verbindliche Geschlechterquoten mit Sanktionen im Fall der Nichteinhaltung scheinen das wirksamste Mittel zu sein, damit Männer und Frauen künftig gleichmäßiger in entsprechenden Gremien vertreten sind.

Paula Arndt ist studentische Mitarbeiterin der Forschungsgruppe Gender Economics am DIW Berlin | parndt@diw.de

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

JEL: J16, J78, J21

Keywords: gender quota, boards, Europe

This report is also available in an English version as DIW Weekly Report 38/2019:

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

86. Jahrgang 18. September 2019

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake; 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. Jürgen Schupp;
Prof. Dr. C. Katharina Spieß; Dr. Katharina Wrohlich

Chefredaktion

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

Lektorat

Dr. Alexandra Fedorets; Dr. Claus Michelsen

Redaktion

Dr. Franziska Bremus; Rebecca Buhner; Claudia Cohnen-Beck;
Dr. Daniel Kemptner; Sebastian Kollmann; Bastian Tittor;
Dr. Alexander Zerrahn

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