

INTERVIEW



# „Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen ist wichtiges gleichstellungspolitisches Signal“

Katharina Wrohlich, Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics in der Abteilung Staat am DIW Berlin

1. **Frau Wrohlich, wie hat sich der Frauenanteil in den Vorständen der größten deutschen Unternehmen und in der Gruppe der größten börsennotierten Unternehmen im Jahr 2020 entwickelt?** Der Frauenanteil in den Vorständen der 200 gemessen am Umsatz größten Unternehmen außerhalb des Finanzsektors ist im vergangenen Jahr leicht gestiegen und lag im Schlussquartal bei rund zwölf Prozent. In der DAX-30-Gruppe gab es hingegen eine Stagnation bei knapp 15 Prozent.
2. **Wie war die Entwicklung in den Aufsichtsräten?** Die Aufsichtsräte haben traditionell einen höheren Frauenanteil. Zuletzt konnten wir in den Aufsichtsräten der Top-200-Unternehmen einen Frauenanteil von fast 30 Prozent und bei den DAX-30-Unternehmen einen Frauenanteil von rund 37 Prozent beobachten.
3. **Wie sind die Unterschiede zwischen Vorständen und Aufsichtsräten zu erklären?** Aufsichtsräte sind größere Gremien mit deutlich mehr Mitgliedern als Vorstände. Zudem ist der Pool an Leuten, die für diese Aufgaben infrage kommen, etwas größer. Der Aufsichtsrat besteht ja auch aus VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen oder es können Personen berufen werden, die beispielsweise aus der Wirtschaftsprüfung oder der Wissenschaft kommen. Vorstände hingegen rekrutieren sich in der Regel aus Personen mit langjähriger Managementenerfahrung, entweder im Vorstand eines anderen Unternehmens oder aus der Hierarchieebene direkt unterhalb des Vorstandes. Da ist der Pool an Leuten, die für diese Positionen infrage kommen, deutlich kleiner. Der zweite Grund ist, dass wir für die Aufsichtsräte in Deutschland seit 2015 eine gesetzlich festgeschriebene Geschlechterquote für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen haben.
4. **Was versprechen Sie sich von der am 6. Januar 2021 beschlossenen verbindlichen Mindestbeteiligung von einer Frau in den Vorständen dieser Unternehmen?** Diese Maßnahme ist ein starkes gleichstellungspolitisches Signal,

dass das Potenzial hat, den Frauenanteil in der Gruppe der betroffenen Unternehmen nachhaltig zu erhöhen. Sie gilt erst einmal nur für die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die einen Vorstand haben, der aus mindestens vier Personen besteht. Das sind zurzeit nur 74 Unternehmen und von diesen haben über 40 bereits eine Frau im Vorstand. Das heißt, das geplante Gesetz betrifft derzeit nur etwa 30 Unternehmen. Wenn diese die Vorgabe jetzt direkt umsetzen würden, kämen wir auf einen Frauenanteil von etwa 21 Prozent. Das wäre schon ein wichtiges Signal.

5. **Wie hoch ist der Anteil von Managerinnen in Deutschland im europäischen Vergleich?** Schaut man nur auf die Aufsichtsräte, dann steht Deutschland im europäischen Vergleich überdurchschnittlich gut da. Schaut man auf die Vorstände, ist der Frauenanteil in Deutschland jedoch unterdurchschnittlich. Da findet sich Deutschland eher auf den hinteren Rängen des Rankings. Das liegt auch daran, dass es in den anderen Ländern schon länger gesetzliche Quoten gibt.
6. **Es wurde auch untersucht, wie sich Geschlechterdiversität auf die Arbeit im Aufsichtsrat auswirkt. Was sind die zentralen Ergebnisse?** Auf Basis von qualitativen Interviews sind wir zu dem Ergebnis gekommen, dass die Anwesenheit von Frauen in einem Aufsichtsrat eine positive Auswirkung auf die Diskussionskultur sowie die Interaktion und die Entscheidungsfindung hat. Häufig wurde von beiden Geschlechtern gesagt, dass Frauen besonders investigativ nachfragten, Vorschläge und Entscheidungen des Vorstands stärker hinterfragten und dadurch den Vorstand zwingen, seine Vorhaben besser zu begründen. Wir schlussfolgern daraus, dass divers zusammengesetzte Aufsichtsgremien eher zu besseren Entscheidungen gelangen als homogene Gruppen.

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

88. Jahrgang 20. Januar 2021

### 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; Dr. Claus  
Michelsen; Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Carsten Schröder;  
Prof. Dr. C. Katharina Spieß; Dr. Katharina Wrohlich

### Chefredaktion

Dr. Gritje Hartmann; Dr. Anna Hammerschmid (Stellv.)

### Lektorat

Annekatriin Schrenker

### Redaktion

Marten Brehmer; Rebecca Buhner; Claudia Cohnen-Beck;  
Dr. Anna Hammerschmid; Petra Jasper; Sebastian Kollmann; Sandra Tubik

### 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)