



Managerinnen-Barometer 2023

20 Editorial von Anja Kirsch, Virginia Sondergeld, Philipp Alexander Thompson und Katharina Wrohlich

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

22 Bericht von Anja Kirsch, Virginia Sondergeld und Katharina Wrohlich

Erneut mehr Frauen in Vorständen großer Unternehmen – durch Beteiligungsgebot angestoßene Dynamik lässt aber nach

34 Bericht von Anja Kirsch, Virginia Sondergeld, Philipp Alexander Thompson und Katharina Wrohlich

Berichterstattung in Jahresabschlüssen von Unternehmen lässt Rückschlüsse auf deren Engagement für Gleichstellung zu

42 Interview mit Virginia Sondergeld

44 Kommentar von Marcel Fratzscher

**Die fünf Risiken für die
Wirtschaftsentwicklung 2023**

Der Wiedergutmachungsvertrag im Rahmen der Außenwirtschaft Israels

Ausfuhr Israels nach Warengruppen 1949 bis 1951

Warengruppen	1949		1950		1951	
	1000 I £	vH	1000 I £	vH	1000 I £	vH
Gesamte Ausfuhr (heimische Waren) . . .	10 177	100,0	12 552	100,0	15 983	100,0
darunter:						
Citrusfrüchte	6 427	63,2	6 031	48,0	5 708	35,7
Fruchtsäfte	864	8,5	505	4,0	1 135	7,1
Konservierte Früchte	16	0,2	72	0,6	244	1,5
Schokolade und Süßwaren	41	0,4	227	1,8	146	0,9
Alkohol	68	0,7	64	0,5	97	0,6
Diamanten	1 854	18,2	3 147	25,1	4 168	26,1
Wollgewebe	2	0,0	836	6,7	1 006	6,3
Bekleidung	72	0,7	340	2,7	792	5,0
Personenkraftwagen .	—	—	—	—	576	3,6
Baumwollerzeugnisse	22	0,2	126	1,0	289	1,8
Künstliche Zähne .	182	1,8	308	2,5	268	1,7
Drogen und Medikamente	22	0,2	93	0,7	235	1,5
Ätherische Öle	120	1,2	52	0,4	166	1,0
Wollgarn	25	0,2	75	0,6	149	0,9

© DIW Berlin 1953

Der Wert der Lieferungen, zu denen sich die Bundesrepublik während der nächsten zwölf Jahre auf Grund des Wiedergutmachungsabkommens mit dem Staate Israel verpflichtet, beträgt 3,45 Mrd. DM. Diese Summe erscheint um so bedeutender, wenn man bedenkt, daß sie neben der Belastung durch die Schuldenregelung und neben dem Verteidigungsbeitrag aufgebracht werden muß. Auch für Israel ist diese Summe nicht minder bedeutungsvoll, da durch sie die Lösung des schwierigsten der zahlreichen wirtschaftlichen Probleme des jungen Staates — die sich ständig vertiefende Lücke zwischen Aus- und Einfuhr — erleichtert wird.

Unter dem Druck von Inflation und Schwarzmarkt sowie der unbeschränkten Einwanderung und der — trotz erheblicher Kapitalinvestitionen — noch immer mangelnden Ausbeutungsreife großer natürlicher Rohstoffquellen leidet Israel an der unterentwickelten, von einem Gleichgewicht noch weit entfernten Wirtschaftsstruktur, wozu die Feindseligkeiten und der Boykott der arabischen Nachbarn das ihre beitragen. Erfolg oder Fehlschlag der wirtschaftlichen Existenz des Staates wird jedoch letztlich vom Ausgleich der Zahlungsbilanz bestimmt werden.

Aus dem Wochenbericht Nr. 3 vom 16. Januar 1953

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; Ulrike Fokken; 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).

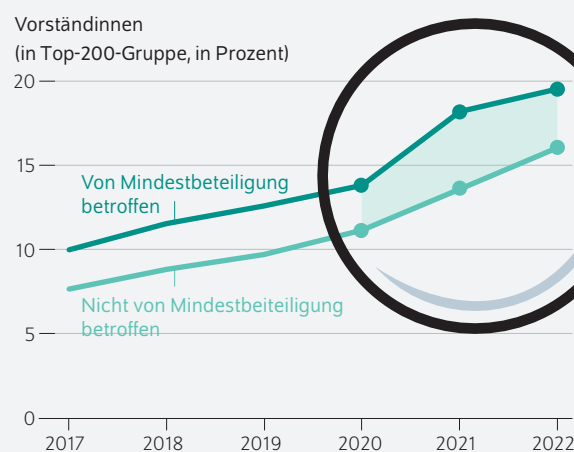
Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter unter www.diw.de/newsletter

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

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

- Frauenanteile in Vorständen und Aufsichtsräten großer Unternehmen in Deutschland sind erneut gestiegen – Dynamik hat sich aber abgeschwächt
- Vorstände der 200 umsatzstärksten Unternehmen im Spätherbst 2022 zu rund 16 Prozent mit Frauen besetzt, Aufsichtsräte zu rund 31 Prozent
- Von Mindestbeteiligung für Vorstände betroffene Unternehmen – Frauenanteil dort etwa 19 Prozent – haben Vorgabe zügig umgesetzt, lassen in ihren Bemühungen nun aber wieder nach
- Quantitative Textanalyse von DAX-Konzernberichten zeigt: Es gibt gleichstellungsorientierte Unternehmen und solche, die in erster Linie nur gesetzliche Vorgaben erfüllen wollen
- Weg zur Geschlechterparität ist noch weit – Politische Vorgaben sind da, nun müssen Unternehmen mehr tun und unter anderem Schwerpunkt auf inklusive Arbeitskultur legen

Gesetzliche Mindestbeteiligung für Vorstände wirkt – Dynamik lässt aber nach



Gesetz seit 2021 in Kraft:
Mindestens eine Frau in
Vorständen mit vier
oder mehr Mitgliedern von
börsennotierten und
paritätisch mitbestimmten
Unternehmen

62
Unternehmen müssen
sich daran halten

13
Unternehmen davon hatten
im Spätherbst 2022 noch
keine Frau im Vorstand



© DIW Berlin 2023

ZITAT

„Das gesetzliche Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände wirkt. Nachdem 2021 viele Unternehmen dem Gesetz vorgegriffen und eine Frau in ihren Vorstand berufen haben, hat die Dynamik 2022 aber schon wieder an Schwung verloren. Es wird wohl kein Sprint bis zur Geschlechterparität, sondern eher ein Dauerlauf.“

— Katharina Wrohlich —

MEDIATHEK



Audio-Interview mit Virginia Sondergeld
www.diw.de/mediathek

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 Managerinnen-Barometers 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



Erneut mehr Frauen in Vorständen großer Unternehmen – durch Beteiligungsgebot angestoßene Dynamik lässt aber nach

Von Anja Kirsch, Virginia Sondergeld und Katharina Wrohlich

ABSTRACT

In den Vorständen und Aufsichtsräten großer Unternehmen in Deutschland waren im vergangenen Jahr erneut mehr Frauen vertreten als zuvor. Gleichwohl ließ die Dynamik insgesamt wieder nach. Das gilt insbesondere für die Vorstände, wie das neueste DIW Managerinnen-Barometer zeigt. Nachdem es bei den umsatzstärksten 200 Unternehmen von 2020 auf 2021 noch einen größeren Sprung gab, ging es 2022 nur noch um knapp einen weiteren Prozentpunkt auf einen Frauenanteil im Vorstand von nun knapp 16 Prozent nach oben. Mit größeren Steigerungen voran gingen lediglich die DAX-40-Unternehmen (erstmal mehr als 20 Prozent Frauen im Vorstand) und die Unternehmen mit Bundesbeteiligung (erstmal mehr als 30 Prozent Frauen im Vorstand). Ein ähnliches Bild zeigte sich – wenngleich auf höherem Niveau – in den Aufsichtsräten. Die Entwicklung lässt darauf schließen, dass die vom Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände betroffenen Unternehmen die seit 2021 geltende gesetzliche Regelung zügig umgesetzt haben, nun aber mit ihren Bemühungen schon wieder nachlassen. Die Politik hat zuletzt – vor allem mit den beiden Führungspositionen-Gesetzen – die Voraussetzungen für mehr Frauen in Spitzengremien deutlich verbessert. Die Unternehmen müssen nun nachlegen, denn Geschlechterparität liegt vielerorts noch immer in weiter Ferne. Vor allem sollten sich die Unternehmen bemühen, eine inklusive Arbeitskultur zu schaffen.

Im Managerinnen-Barometer des DIW Berlin werden seit dem Jahr 2006 die Frauenanteile¹ in Vorständen und Geschäftsführungen (nachfolgend Vorstände) sowie in Aufsichts-, Verwaltungs- und Beiräten sowie Kuratorien (nachfolgend Aufsichtsräte) der größten Unternehmen in Deutschland dokumentiert.² Zudem wird dargestellt, wie viele Frauen als Vorsitzende eines Vorstands beziehungsweise als Vorstandssprecherinnen (nachfolgend Vorstandsvorsitzende) sowie als Aufsichtsratsvorsitzende tätig sind. Diese Frauenanteile werden in diesem Bericht für die 200 – gemessen am Umsatz – größten Unternehmen in Deutschland,³ für alle DAX-Unternehmen,⁴ alle Unternehmen mit Bundesbeteiligung⁵ sowie für die 100 – gemessen an der Bilanzsumme – größten Banken⁶ und – nach Beitragseinnahmen – 60 größten Versicherungen⁷ erfasst. Weiterhin werden die Frauenanteile in Vorständen und Aufsichtsräten auch gesondert für die von der Geschlechterquote für Aufsichtsräte sowie die von der Mindestbeteiligung für Vorstände betroffenen

¹ Im Rahmen der Erstellung dieses Berichts wurde mit einem binären Verständnis von Geschlecht gearbeitet. Das Geschlecht der untersuchten Personen wurde anhand des Vornamens, der Pronomen und des Erscheinungsbildes bestimmt, hierbei gab es in diesem Jahr keinen Fall einer Person, bei der eine nichtbinäre Geschlechtsidentität erkannt werden konnte. Den Autorinnen dieses Berichts ist jedoch bewusst, dass nicht jede nichtbinäre Person ihre Geschlechtsidentität nach außen kenntlich macht.

² Zuletzt im Jahr 2022, vgl. Anja Kirsch, Virginia Sondergeld und Katharina Wrohlich (2022a): Deutlich mehr Vorständinnen in großen Unternehmen – Beteiligungsgebot scheint bereits zu wirken. DIW Wochenbericht Nr. 3, 22–33 (online verfügbar; abgerufen am 6. Januar 2023). Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt.

³ Die Auswahl der 100 beziehungsweise 200 nach Umsatz größten Unternehmen erfolgte auf Basis der Publikation „Die 100 größten Unternehmen“ der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (Beilage vom 12. Juli 2022). Anders als der Titel vermuten lässt, beinhaltet die Publikation die 200 größten Unternehmen des Landes.

⁴ Die Liste der börsennotierten Unternehmen in den einzelnen DAX-Gruppen wurde der Website www.boerse.de entnommen (abgerufen am 25. November 2022).

⁵ Die vollständige Liste aller Unternehmen mit unmittelbarer Bundesbeteiligung wurde dem Beteiligungsbericht des Bundes 2021 entnommen (online verfügbar, veröffentlicht am 16. März 2022).

⁶ Die Auswahl der nach der Bilanzsumme 100 größten Banken und Sparkassen erfolgte nach Anja U. Kraus und Harald Kuck (2022): Die 100 größten deutschen Kreditinstitute. Die Bank, Zeitschrift für Bankpolitik und Praxis, Heft 07/2022, 14–19.

⁷ Die Auswahl der nach Beitragseinnahmen 60 größten Versicherungen erfolgte auf Basis einer Sonderauswertung des Kölner Instituts für Versicherungsinformation und Wirtschaftsdienste (KIVI). Zudem wurden die größten Rückversicherungsunternehmen aus der Rückversicherungsstatistik 2019/2020 mit Stichtag 31. Dezember 2019, veröffentlicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) im März 2021, in die Gruppe der 60 größten Versicherungsunternehmen integriert.

Tabelle 1

Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten der größten 200 Unternehmen¹ in Deutschland (ohne Finanzsektor)

	Top-200-Unternehmen							Top-100-Unternehmen						
	2006	2010	2014	2017	2020	2021	2022	2006	2010	2014	2017	2020	2021	2022
Vorstände/Geschäftsführungen														
Unternehmen insgesamt	200	200	200	200	200	200	200	100	100	100	100	100	100	100
Mit Angaben zur Zusammensetzung	195	195	197	197	193	197	197	97	95	97	98	96	97	98
Mit Frauen im Vorstand	9	22	43	62	81	101	104	1	8	17	38	48	60	58
Anteil in Prozent	4,6	11,3	21,8	31,5	42,0	51,3	52,8	1,0	8,4	17,5	38,8	50,0	61,9	59,2
Mitglieder insgesamt	953	906	877	956	878	944	935	531	490	461	511	468	482	479
Männer	942	877	830	879	777	805	789	530	479	442	467	404	403	395
Frauen	11	29	47	77	101	139	146	1	11	19	44	64	79	84
Anteil der Frauen in Prozent	1,2	3,2	5,4	8,1	11,5	14,7	15,6	0,2	2,2	4,1	8,6	13,7	16,4	17,5
Vorsitze insgesamt	195	195	183	177	183	176	180	97	97	92	85	95	90	90
Männer	195	193	179	171	176	162	169	97	97	92	85	91	84	85
Frauen	0	2	4	6	7	14	10	0	0	0	0	4	6	5
Anteil der Frauen in Prozent	0	1,0	2,2	3,4	3,8	8,0	5,6	0	0	0	0	4,2	6,7	5,6
Aufsichts-/Verwaltungsräte														
Unternehmen insgesamt	200	200	200	200	200	200	200	100	100	100	100	100	100	100
Mit Angaben zur Zusammensetzung	170	166	155	145	154	160	166	87	86	85	74	83	86	89
Mit Frauen im Aufsichtsrat	110	117	133	134	145	149	156	65	61	76	71	79	81	85
Anteil in Prozent	64,7	70,5	85,8	92,4	94,2	93,1	94,0	74,7	70,9	89,4	95,9	95,2	94,2	95,5
Mitglieder insgesamt	2500	2293	2156	2080	2074	2183	2160	1389	1263	1232	1160	1252	1317	1302
Männer	2304	2050	1759	1569	1453	1519	1493	1270	1142	1003	867	866	910	894
Frauen	196	243	397	511	621	664	667	119	121	229	293	386	407	408
Anteil der Frauen in Prozent	7,8	10,6	18,4	24,6	29,9	30,4	30,9	8,6	9,6	18,6	25,3	30,8	30,9	31,3
Vorsitze insgesamt	170	167	149	145	153	160	166	87	87	84	74	83	86	89
Männer	167	165	144	143	145	150	155	85	85	81	73	79	81	82
Frauen	3	2	5	2	8	10	11	2	2	3	1	4	5	7
Anteil der Frauen in Prozent	1,8	1,2	3,4	1,4	5,2	6,3	6,6	2,3	2,3	3,6	1,4	4,8	5,8	7,9

¹ Die Zahlen für das Jahr 2022 wurden vom 15. bis 30. November 2022 recherchiert.

Zahlen für sämtliche Jahre seit 2006 und eine namentliche Auflistung aller Vorständinnen der Top-200-Unternehmen im Jahr 2022 sind hier abrufbar: www.diw.de/managerinnen

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen.

© DIW Berlin 2023

Unternehmen⁸ berichtet. Zusammen genommen enthält das DIW Managerinnen-Barometer somit Informationen zu etwa 500 Unternehmen in Deutschland. Die hier veröffentlichten Zahlen wurden vom 15. bis zum 30. November 2022 recherchiert.⁹ Die Angaben beruhen auf den Selbstdarstellungen der Unternehmen im Internet, den Geschäftsberichten des Jahres 2021, dem Beteiligungsbericht des Bundes für das Jahr 2021, dem Bundesanzeiger sowie auf Anfragen des DIW Berlin bei den Unternehmen.

Top-200-Unternehmen

Frauenanteil in Vorständen steigt weiter, aber nicht mehr so stark wie im Vorjahr

Der Frauenanteil in den Vorständen der 200 umsatzstärksten Unternehmen (außerhalb des Finanzsektors) betrug im

vierten Quartal des Jahres 2022 knapp 16 Prozent (Tabelle 1 und Abbildung 1). Das war zwar knapp ein Prozentpunkt mehr als im vorangegangenen Jahr – nach dem bemerkenswerten Anstieg von 2020 auf 2021 (als es im Umfeld der Einführung des Beteiligungsgebots ein Plus von mehr als drei Prozentpunkten gab) hat die Dynamik zuletzt aber wieder abgenommen. Noch immer hat knapp die Hälfte aller Top-200-Unternehmen keine einzige Frau im Vorstand.

Ähnlich war die Entwicklung in den Top-100-Unternehmen: Dort stieg der Frauenanteil in den Vorständen ebenfalls um etwa einen Prozentpunkt und lag im Herbst 2022 bei 17,5 Prozent. Auch in dieser Gruppe ging es zuvor, von 2020 auf 2021, mit plus fast drei Prozentpunkten noch überdurchschnittlich stark aufwärts.

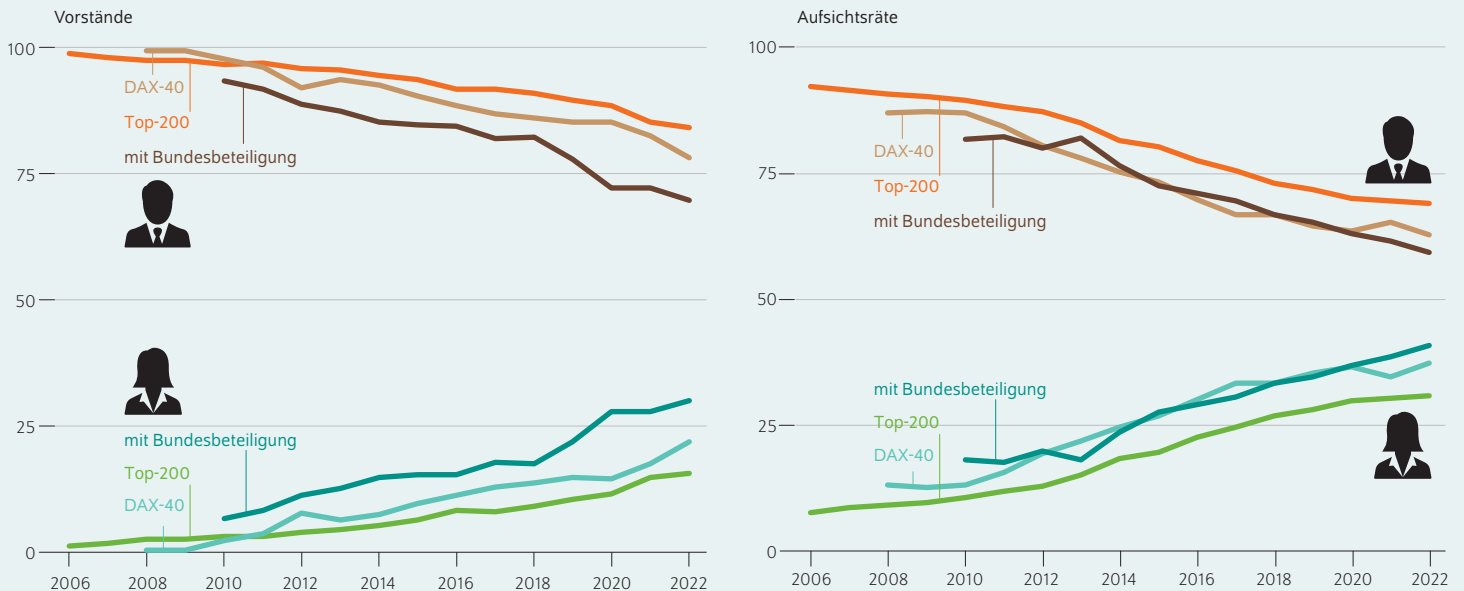
Sogar rückläufig war die Entwicklung des Frauenanteils im vergangenen Jahr in beiden Gruppen mit Blick auf die Vorstandsvorsitzenden: Unter den Top-200-Unternehmen gab es mit zehn Frauen an der Spitze eines Vorstands vier weniger als im Jahr zuvor. Der entsprechende Frauenanteil sank damit von acht auf nur noch knapp sechs Prozent. Bei

⁸ Die Liste der im Herbst 2022 der Geschlechterquote im Aufsichtsrat unterliegenden Unternehmen wurde von der Initiative Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR e.V.) zur Verfügung gestellt.

⁹ Wir danken Saskia Schober und Ariadna Urdaneta Medina für ihre Unterstützung bei der Datenrecherche.

Abbildung 1

Frauen- und Männeranteile in ausgewählten Unternehmensgruppen In Prozent



Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen.

© DIW Berlin 2023

Sowohl in Vorständen als auch Aufsichtsräten ist der Frauenanteil zuletzt leicht gestiegen.

den Top-100-Unternehmen gab es mit fünf Frauen als Vorstandsvorsitzende eine weniger als noch 2021 – der entsprechende Frauenanteil ging hier von knapp sieben auf knapp sechs Prozent zurück.¹⁰

Wieder nur geringe Zuwächse beim Frauenanteil in Aufsichtsräten

In den Aufsichtsräten liegen die Frauenanteile nach wie vor auf deutlich höherem Niveau als in den Vorständen. In den vergangenen Jahren gab es hier jedoch kaum noch Bewegung. Zuletzt stieg der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Top-200- und Top-100-Unternehmen um jeweils etwa einen halben Prozentpunkt und lag im letzten Quartal 2022 in beiden Gruppen bei rund 31 Prozent.

Gestiegen ist hingegen die Zahl der Frauen, die einen Aufsichtsrat anführten – wenn auch weiterhin auf niedrigem Niveau: bei den Top-200-Unternehmen von zehn im Jahr 2021 auf elf Frauen im Jahr 2022, was knapp sieben Prozent aller Aufsichtsratsvorsitze entspricht. Bei den Top-100-Unternehmen waren sieben Frauen und damit im Vorjahresvergleich

zwei mehr Aufsichtsratsvorsitzende – der entsprechende Anteil lag im vierten Quartal 2022 bei knapp acht Prozent.¹¹

Börsennotierte Unternehmen

Deutlich mehr Vorständinnen nur in der DAX-40-Gruppe

Der Frauenanteil in den Vorständen der untersuchten börsennotierten Unternehmen (DAX-40, MDAX, SDAX und TecDAX) ist von 2021 auf 2022 im Durchschnitt ebenfalls weniger stark gestiegen als ein Jahr zuvor. In allen 160 DAX-Unternehmen zusammengenommen lag er zuletzt bei 15,5 Prozent (Tabelle 2). Das waren etwa anderthalb Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Der Anstieg hat sich somit halbiert. Unter den Vorstandsvorsitzenden stagnierte der Frauenanteil und betrug wie schon im Jahr zuvor knapp sechs Prozent.¹²

10 Martina Merz (Thyssenkrupp AG), Sabine Nikolaus (Boehringer Ingelheim), Belén Garijo (Merck KGaA), Manon van Beek (Tennet), Anna Maria Braun (B. Braun Melsungen SE), Susanna Zapreva (Enercity AG), Marianne Janik (Microsoft Deutschland GmbH), Aline Seifert (Alliance Healthcare Deutschland AG), Ulrike Hoyer (Wilhelm Hoyer), Nicola Leibinger-Kammüller (Trumpf Gruppe).

11 Elke Simon (Boehringer Ingelheim), Bettina Würth (Würth-Gruppe), Anna Borg (Vattenfall Deutschland), Anja Ritschel (Enercity AG), Cathrina Claas-Mühlhäuser (Claas KGaA mbH), Doreen Nowotne (Brenntag, Franz Haniel & Cie. GmbH), Katharina Viessmann (Viessmann Werke GmbH & Co. KG), Simone Bagel-Trah (Henkel), Héloïse Temple-Boyer (Puma), Cristina Stenbeck (Zalando).

12 DAX-40: Carla Kriwet (Fresenius Medical Care), Belén Garijo (Merck KGaA); MDAX: Konstantina Kanellopoulos (Deutsche Wohnen), Martina Merz (Thyssenkrupp AG); SDAX: Sonja Wärtges (DIC Asset AG), Marika Lulay (GFT Technologies), Petra von Strombeck (New Work SE), Britta Giesen (Pfeiffer Vacuum Technology AG), Melissa Di Donato (SUSE S.A.).

Tabelle 2

Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten ausgewählter börsennotierter Unternehmen¹ in Deutschland

	Unterliegen der Geschlechterquote im Aufsichtsrat ²				Unterliegen der Mindestbeteiligung im Vorstand	Durchschnitt DAX-Gruppen						
	2016	2019	2021	2022	2022	2011 ⁴	2013	2015	2017	2019	2021	2022
Vorstände/Geschäftsführungen												
Unternehmen insgesamt	106	105	103	102	62	130	160	160	160	160	160	160
Mit Angaben zur Zusammensetzung	106	105	103	102	62	130	160	160	160	159	159	159
Mit Frauen im Vorstand	26	42	57	59	49	17	37	35	43	56	81	82
Anteil in Prozent	24,5	40,0	55,3	57,8	79,0	13,1	23,1	21,9	26,9	35,2	50,9	51,6
Mitglieder insgesamt	447	494	476	468	348	569	681	658	697	706	689	708
Männer	446	443	405	389	282	549	639	620	647	640	592	598
Frauen	31	51	71	79	66	20	42	38	50	66	97	110
Anteil der Frauen in Prozent	6,5	10,3	14,9	16,9	19,0	3,5	6,2	5,8	7,2	9,3	14,1	15,5
Vorsitze insgesamt²	103	105	103	102	62	130	160	158	155	157	158	158
Männer	102	101,5	97	98	61	129	159	158	150	152,5	149	149
Frauen	1	3,5	6	4	1	1	1	0	5	4,5	9	9
Anteil der Frauen in Prozent	1,0	3,3	5,8	3,9	1,6	0,8	0,6	0	3,2	2,9	5,7	5,7
Aufsichts-/Verwaltungsräte												
Unternehmen insgesamt	106	105	103	102	62	130	160	160	160	160	160	160
Mit Angaben zur Zusammensetzung	105	105	103	102	62	130	160	158	160	159	159	158
Mit Frauen im Aufsichtsrat	105	105	103	102	62	82	119	130	137	136	144	148
Anteil in Prozent	100	100	100	100	100	63,1	74,4	81,3	85,6	85,5	90,6	93,7
Mitglieder insgesamt	1562	1577	1552	1546	999	1406	1668	1653	1761	1698	1677	1735
Männer	1134	1027	1002	979	640	1228	1384	1284	1284	1167	1126	1138
Frauen	428	550	550	567	359	178	286	369	477	531	557	597
Anteil der Frauen in Prozent	27,4	34,9	35,4	36,7	35,9	12,7	17,1	22,3	27,1	31,3	33,2	34,4
Vorsitze insgesamt	104	105	103	102	62	130	158	158	160	159	159	158
Männer	100	99	99	98	61	129	154	152	155	151	151	149
Frauen	4	6	4	4	1	1	4	6	5	8	8	9
Anteil der Frauen in Prozent	3,8	5,7	3,9	3,9	1,6	0,8	2,5	3,8	3,1	5,0	5,0	5,7

1 Die Zahlen für das Jahr 2022 wurden vom 15. bis 30. November 2022 recherchiert.

2 Doppelspitzen werden jeweils als halber Vorsitz gezählt.

3 Basierend auf Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR) e.V.

4 Berechnungen ohne TecDAX-Unternehmen.

Zahlen für weitere Jahre und eine namentliche Auflistung aller Frauen in Vorständen börsennotierter Unternehmen in Deutschland im Jahr 2022 sind hier abrufbar: www.diw.de/managerinnen

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen.

© DIW Berlin 2023

Hinter diesem Durchschnitt aller 160 im DAX gelisteten Unternehmen verbergen sich jedoch große Unterschiede zwischen den einzelnen DAX-Gruppen: Die im DAX-40 vertretenen größten börsennotierten Unternehmen liegen beim Frauenanteil in den Vorständen schon seit etwa zehn Jahren vor den im SDAX, MDAX oder TecDAX vertretenen Unternehmen (Tabelle 3 und Tabelle 4). Ein Grund dürfte sein, dass die DAX-40-Unternehmen und ihre Vorstandsbesetzungen stärker im Fokus der Öffentlichkeit stehen. Erstmals knackten sie im vergangenen Jahr die 20-Prozent-Marke: 53 von 243 Vorstandsmitgliedern waren im vierten Quartal 2022 Frauen, das entsprach einem Anteil von fast 22 Prozent – gut vier Prozentpunkte mehr als ein Jahr zuvor. Damit liegen die DAX-40-Unternehmen deutlich vor allen anderen Unternehmensgruppen des Privatsektors.

So war der Frauenanteil in den Vorständen der MDAX-Unternehmen im Spätherbst 2022 mit rund zwölf Prozent deutlich geringer – und ist seit mittlerweile mehreren Jahren

nahezu konstant. Ähnlich sieht es bei den SDAX-Unternehmen aus. Leicht verbessern konnten sich die TecDAX-Unternehmen: Hier stieg der Frauenanteil um etwa zwei Prozentpunkte und lag zuletzt bei knapp 16 Prozent.

Was die Vorstandsvorsitze betrifft, gab es nur bei den DAX-40-Unternehmen einen Anstieg: Neben Belén Garijo bei Merck war im Spätherbst 2022 mit Carla Kriwet bei Fresenius Medical Care (die allerdings am 5. Dezember 2022 von Helen Giza abgelöst wurde) erstmals eine zweite Frau Vorstandsvorsitzende eines DAX-40-Mitglieds. Bei den MDAX-Unternehmen gab es wie schon die Jahre zuvor zwei Frauen als Vorstandsvorsitzende. Bei den SDAX- und TecDAX-Unternehmen ging es sogar rückwärts: Die Zahl der Frauen unter den Vorstandsvorsitzenden fiel von sechs auf fünf Frauen beziehungsweise von zwei Frauen auf eine Frau. Bei den SDAX-Unternehmen war der Frauenanteil unter den Vorstandsvorsitzenden im vierten Quartal 2022 mit gut sieben Prozent trotz des Rückgangs der größte im Vergleich der DAX-Gruppen.

Tabelle 3

Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten der DAX-30-/DAX-40- und MDAX-Unternehmen¹

	DAX-30/DAX-40 ²							MDAX ³					
	2008	2011	2014	2017	2020	2021	2022	2011	2014	2017	2020	2021	2022
Vorstände/Geschäftsführungen													
Unternehmen insgesamt	30	30	30	30	30	40	40	50	50	50	60	50	50
Mit Angaben zur Zusammensetzung	30	30	30	30	29	39	39	50	50	50	60	50	50
Mit Frauen im Vorstand	1	6	12	21	21	31	33	5	5	8	24	20	18
Anteil in Prozent	3,3	20,0	40,0	70,0	72,4	79,5	84,6	10,0	10,0	16,0	40,0	40,0	36,0
Mitglieder insgesamt	183	188	188	200	178	234	243	213	187	208	250	193	189
Männer	182	181	174	174	152	193	190	208	182	199	220	170	166
Frauen	1	7	14	26	26	41	53	5	5	9	30	23	23
Anteil der Frauen in Prozent	0,5	3,7	7,4	13,0	14,6	17,5	21,8	2,3	2,7	4,3	12,0	11,9	12,2
Vorsitze insgesamt	30	30	30	30	29	39	39	50	49	48	59	49	49
Männer	30	30	30	30	29	38	37	50	49	47	57	47	47
Frauen	0	0	0	0	0	1	2	0	0	1	2	2	2
Anteil der Frauen in Prozent	0	0	0	0	0	2,6	5,1	0	0	2,1	3,4	4,1	4,1
Aufsichts-/Verwaltungsräte													
Unternehmen insgesamt	30	30	30	30	30	40	40	50	50	50	60	50	50
Mit Angaben zur Zusammensetzung	30	30	30	30	29	39	39	50	50	50	60	50	49
Mit Frauen im Aufsichtsrat	27	26	28	30	29	39	39	35	47	47	55	45	47
Anteil in Prozent	90,0	86,7	93,3	100	100	100	100	70,0	94,0	94,0	91,7	90,0	95,9
Mitglieder insgesamt	527	479	490	490	452	544	574	581	595	631	629	527	518
Männer	458	404	369	327	287	355	360	515	492	461	420	353	343
Frauen	69	75	121	163	165	189	214	66	103	170	209	174	175
Anteil der Frauen in Prozent	13,1	15,7	24,7	33,3	36,5	34,7	37,3	11,4	17,3	26,9	33,2	33,0	33,8
Vorsitze insgesamt	k.A.	30	30	30	29	39	39	50	49	50	60	50	49
Männer	k.A.	29	29	29	28	36	35	50	48	49	57	49	47
Frauen	k.A.	1	1	1	1	3	4	0	1	1	3	1	2
Anteil der Frauen in Prozent	k.A.	3,3	3,3	3,3	3,4	7,7	10,3	0	2,0	2,0	5,0	2,0	4,1

1 Die Zahlen für das Jahr 2022 wurden vom 15. bis 30. November 2022 recherchiert.

2 Seit 20. September 2021 umfasst die Gruppe der größten börsennotierten Unternehmen 40 statt 30 Mitglieder.

3 Im Gegenzug zur Ausweitung der DAX-30- auf DAX-40 Gruppe wurde der MDAX im Herbst 2021 um zehn Unternehmen verkleinert.

Zahlen für weitere Jahre sind online abrufbar: www.diw.de/managerinnen

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen.

© DIW Berlin 2023

Frauenanteil in Aufsichtsräten steigt nur bei DAX-40- und TecDAX-Unternehmen

In den Aufsichtsräten haben die insgesamt 160 DAX-Unternehmen die 30-Prozent-Marke beim Frauenanteil bereits im Jahr 2018 geknackt (Tabelle 2). Seither war die Entwicklung in diesem Gremium weniger dynamisch; zuletzt gab es in einigen Gruppen sogar leichte Rückgänge zu verzeichnen. Im Durchschnitt aller DAX-Gruppen betrug der Frauenanteil in den Aufsichtsräten im Spätherbst 2022 gut 34 Prozent und damit etwa einen Prozentpunkt mehr als ein Jahr zuvor.

Ähnlich wie bei den Vorständen gehen auch mit Blick auf die Aufsichtsräte die DAX-40-Unternehmen voran: Sie hatten im vierten Quartal 2022 nicht nur mit den höchsten Frauenanteil im Kontrollgremium (gut 37 Prozent), sondern im Vergleich zum vorangegangenen Jahr auch eine hohe Dynamik (plus fast drei Prozentpunkte, Tabelle 3). Mithalten konnten aber weiterhin die TecDAX-Unternehmen, die im Jahr 2021 erstmals annähernd gleichzogen und sich im vergangenen Jahr ebenfalls um etwa drei Prozentpunkte auf sogar rund 38 Prozent steigern konnten.

In den MDAX-Unternehmen hingegen nahm der Frauenanteil in den Aufsichtsräten um nur knapp einen Prozentpunkt und damit deutlich weniger stark zu (auf rund 34 Prozent). In den SDAX-Unternehmen gab es zwar 14 Frauen mehr in den Kontrollgremien als ein Jahr zuvor, da es aber insgesamt mehr Mandate gab, war der Frauenanteil mit rund 32 Prozent dennoch nur gut einen halben Prozentpunkt höher.

Bei den Aufsichtsratsvorsitzenden gab es sowohl bei den DAX-40- als auch bei den MDAX-Unternehmen jeweils eine Frau mehr, womit der jeweilige Anteil auf gut zehn beziehungsweise gut vier Prozent stieg.¹³ Im SDAX und TecDAX ging es jedoch rückwärts: bei den SDAX-Unternehmen um eine Frau von vier auf drei (von knapp sechs Prozent Frauenanteil auf gut vier Prozent) und bei den TecDAX-Unternehmen von drei Frauen auf eine Frau (von zehn Prozent Frauenanteil auf gut drei Prozent).¹⁴

¹³ Doreen Nowotne (Brenntag), Simone Bagel-Trah (Henkel), H  loise Temple-Boyer (Puma), Cristina Stenbeck (Zalando), Helene von Roeder (Deutsche Wohnen SE), Iris Löw-Friedrich (Evotec SE).

¹⁴ Claudia Badst  ber (Kontron S&T AG), Ayla Busch (Pfeiffer Vacuum Technology AG), Susanne Klatten (SGL Carbon SE), Iris Löw-Friedrich (Evotec SE).

Tabelle 4

Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten der SDAX- und TecDAX-Unternehmen¹

	SDAX							TecDAX					
	2011	2013	2015	2017	2019	2021	2022	2013	2015	2017	2019	2021	2022
Vorstände/Geschäftsführungen													
Unternehmen insgesamt	50	50	50	50	70	70	70	30	30	30	30	30	30
Mit Angaben zur Zusammensetzung	50	50	50	50	70	70	70	30	30	30	30	30	30
Mit Frauen im Vorstand	6	11	11	9	15	30	31	8	3	5	9	10	11
Anteil in Prozent	12,0	22,0	22,0	18,0	21,4	42,9	44,3	26,7	10,0	16,7	30,0	33,3	36,7
Mitglieder insgesamt	168	170	165	172	259	262	276	107	101	117	131	118	121
Männer	160	157	154	163	244	229	242	98	98	111	119	102	102
Frauen	8	13	11	9	15	33	34	9	3	6	12	16	19
Anteil der Frauen in Prozent	4,8	7,6	6,7	5,2	5,8	12,6	12,3	8,4	3,0	5,1	9,2	13,6	15,7
Vorsitze insgesamt²	50	50	50	48	69	70	70	30	30	29	29	30	30
Männer	49	50	50	46	67	64	65	30	30	27	28,5	28	29
Frauen	1	0	0	2	2	6	5	0	0	2	0,5	2	1
Anteil der Frauen in Prozent	2,0	0	0	4,2	2,9	8,6	7,1	0	0	6,9	1,7	6,7	3,3
Aufsichts-/Verwaltungsräte													
Unternehmen insgesamt	50	50	50	50	70	70	70	30	30	30	30	30	30
Mit Angaben zur Zusammensetzung	50	50	49	50	70	70	70	30	29	30	30	30	29
Mit Frauen im Aufsichtsrat	21	27	33	35	53	60	62	19	23	25	26	27	28
Anteil in Prozent	42,0	54,0	67,3	70,0	75,7	85,7	88,6	63,3	79,3	83,3	86,7	90,0	96,6
Mitglieder insgesamt	346	388	365	399	636	612	643	207	201	241	259	269	281
Männer	309	337	302	309	455	418	435	174	153	187	178	176	175
Frauen	37	51	63	90	181	194	208	33	48	54	81	93	106
Anteil der Frauen in Prozent	10,7	13,1	17,3	22,6	28,5	31,7	32,3	15,9	23,9	22,4	31,3	34,6	37,7
Vorsitze insgesamt	50	50	49	50	70	70	70	30	29	30	30	30	29
Männer	50	50	48	49	66	66	67	29	27	28	28	27	28
Frauen	0	0	1	1	4	4	3	1	2	2	2	3	1
Anteil der Frauen in Prozent	0	0	2,0	2,0	5,7	5,7	4,3	3,3	6,9	6,7	6,7	10,0	3,4

¹ Die Zahlen für das Jahr 2022 wurden vom 15. bis 30. November 2022 recherchiert.

² Doppelspitzen werden jeweils als halber Vorsitz gezählt.

Zahlen für weitere Jahre sind online abrufbar: www.diw.de/managerinnen

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen.

© DIW Berlin 2023

Beteiligungsunternehmen des Bundes knacken Marke von 30 Prozent Frauen im Vorstand und 40 Prozent im Aufsichtsrat

Beteiligungsunternehmen des Bundes sind aufgrund ihrer teilweise geringen Größe nur begrenzt vergleichbar mit den anderen untersuchten Unternehmensgruppen.¹⁵ Zudem sind im Unterschied zur Privatwirtschaft Aufsichtsratssitze in öffentlichen Unternehmen oftmals an eine Führungsposition in der öffentlichen Verwaltung oder an politische Mandate gekoppelt. Durch diese funktionsgebundene Gremienbesetzung wird der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der öffentlichen Unternehmen vom Frauenanteil in den höheren Ebenen der öffentlichen Verwaltung und in politischen Ämtern beeinflusst.

Wie in den vorherigen Jahren hatten die Unternehmen mit Bundesbeteiligung auch im Spätherbst 2022 einen deutlich höheren Frauenanteil in den Vorständen als privatwirtschaftliche Unternehmen. Erstmals knackten sie nun die 30-Prozent-Marke: Von 186 Vorstandsposten hatten 56 Frauen inne – das entspricht etwas mehr als 30 Prozent, gut zwei Prozentpunkte mehr als im Jahr zuvor (Tabelle 5). Seit 2019, als erstmals die 20-Prozent-Marke überschritten wurde, ist die Entwicklung des Frauenanteils in den Vorständen der Bundesunternehmen relativ dynamisch, trotz einer Verschnaufpause im Vorjahr. Die Zahl der Frauen als Vorstandsvorsitzende blieb im Vergleich zum Vorjahr mit sieben aber unverändert.¹⁶

Auch in den Aufsichtsräten der Unternehmen mit Bundesbeteiligung ist der Frauenanteil weiter gestiegen. Im

¹⁵ Die Beteiligungsunternehmen des Bundes sind eine sehr heterogene Gruppe, die sehr große Unternehmen wie die Deutsche Telekom AG und die Deutsche Bahn AG beinhaltet, aber auch zum Teil sehr kleine Unternehmen im Bereich Kultur oder Wissenschaft, beispielsweise das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB), das Futurium gGmbH oder die Bayreuther Festspiele GmbH.

¹⁶ Cara Schwarz-Schilling (WIK Wissenschaftliches Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste GmbH), Aletta von Massenbach (Flughafen Berlin Brandenburg GmbH), Sabine Brüngrer-Weilandt (FIZ Karlsruhe – Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur GmbH), Anna-Katharina Hornidge (Deutsches Institut für Entwicklungspolitik gGmbH), Katharina Wagner (Bayreuther Festspiele GmbH), Astrid Irrgang (Berliner Zentrum für Internationale Friedenseinsätze gGmbH), Christina Lang (DigitalService4Germany GmbH).

Tabelle 5

Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten der Beteiligungsunternehmen des Bundes¹

	2010	2013	2015	2017	2019	2021	2022
Vorstände/Geschäftsführungen							
Unternehmen insgesamt	61	60	61	61	62	66	69
Mit Angaben zur Zusammensetzung	60	60	61	60	62	66	69
Mit Frauen im Vorstand	9	14	20	22	28	33	36
Anteil in Prozent	15,0	23,3	32,8	36,7	45,2	50,0	52,2
Mitglieder insgesamt	152	143	144	140	150	162	186
Männer	142	125	122	115	117	117	125
Frauen	10	18	22	25	33	45	56
Anteil der Frauen in Prozent	6,6	12,6	15,3	17,9	22,0	27,8	30,1
Vorsitze insgesamt	54	56	37	41	49	37	35
Männer	51	51	33	36	41	30	28
Frauen	3	5	4	5	8	7	7
Anteil der Frauen in Prozent	5,6	8,9	10,8	12,2	16,3	18,9	20,0
Aufsichts-/Verwaltungsräte							
Unternehmen insgesamt	61	60	61	61	62	66	69
Mit Angaben zur Zusammensetzung	54	51	55	51	56	59	61
Mit Frauen im Aufsichtsrat	46	41	53	50	56	59	61
Anteil in Prozent	85,2	80,4	96,4	98,0	100	100	100
Mitglieder insgesamt	577	553	595	530	601	626	623
Männer	472	453	431	368	393	385	369
Frauen	105	100	164	162	208	241	254
Anteil der Frauen in Prozent	18,2	18,1	27,6	30,6	34,6	38,5	40,8
Vorsitze insgesamt	53	47	55	51	54	59	61
Männer	45	39	48	41	43	40	40
Frauen	8	8	7	10	11	19	21
Anteil der Frauen in Prozent	15,1	17,0	12,7	19,6	20,4	32,2	34,4

¹ Die Zahlen für das Jahr 2022 wurden vom 15. bis 30. November 2022 recherchiert.

Zahlen für weitere Jahre und die Namen der Frauen, die dem Vorstand oder Aufsichtsrat eines Unternehmens mit Bundesbeteiligung vorsitzen, sind hier abrufbar: www.diw.de/managerinnen

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen.

© DIW Berlin 2023

vierten Quartal 2022 knackte er mit knapp 41 Prozent erstmals die 40-Prozent-Marke. In keiner der anderen untersuchten Unternehmensgruppen war das der Fall. Auch bei den Aufsichtsratsvorsitzenden stieg der Frauenanteil weiter: Mit 21 von 61 Vorsitzen waren erstmals mehr als ein Drittel aller Aufsichtsratsvorsitze dieser Unternehmensgruppe mit Frauen besetzt.¹⁷

Banken und Versicherungen bleiben hinter anderen Wirtschaftssektoren zurück

Ähnlich wie bei den 100 größten Unternehmen außerhalb des Finanzsektors ist auch in den 100 größten Banken in Deutschland der Frauenanteil in den Vorständen im Jahr 2022 zwar etwas gestiegen, aber deutlich weniger stark als von 2020 auf 2021. Im Spätherbst 2022 lag er bei gut 14 Prozent und damit um etwa einen Prozentpunkt über dem Vorjahreswert (Tabelle 6). Bei den 60 größten Versicherungen gab es einen stärkeren Anstieg von gut zwei Prozentpunkten auf fast 16 Prozent. Der Frauenanteil unter den

Vorstandsvorsitzenden war sowohl bei den Banken als auch bei den Versicherungen leicht rückläufig und betrug zuletzt knapp acht beziehungsweise fünf Prozent.¹⁸

In den Aufsichtsräten des Finanzsektors ist der Frauenanteil im vergangenen Jahr moderat gestiegen. In den 100 größten Banken nahm er um einen Prozentpunkt auf knapp 26 Prozent zu, in den 60 größten Versicherungen um etwa zwei Prozentpunkte auf rund 28 Prozent. Einen größeren Anstieg gab es beim Frauenanteil unter den Aufsichtsratsvorsitzenden der 100 größten Banken – hier standen zuletzt elf Frauen, vier mehr als ein Jahr zuvor, an der Spitze eines Kontrollgremiums, was einem Anteil von etwas mehr als elf Prozent entspricht (plus vier Prozentpunkte).¹⁹ Bei den 60 größten Versicherungen sank der Frauenanteil unter den Aufsichtsratsvorsitzenden hingegen von zehn auf knapp sieben Prozent. Statt sechs standen hier nur noch vier Frauen an der Spitze eines Kontrollgremiums.²⁰

Der Vergleich des Finanzsektors (Top-100-Banken) mit den übrigen Wirtschaftszweigen (Top-100-Unternehmen des Privatsektors außerhalb des Finanzsektors) zeigt eine Fortsetzung des Trends der vergangenen Jahre: Während der Finanzsektor zu Beginn des Beobachtungszeitraums Mitte der 2000er Jahre zunächst höhere Frauenanteile in Aufsichtsräten und Vorständen aufwies als die 100 größten übrigen Unternehmen des Privatsektors, wurde der Finanzsektor vor einigen Jahren sowohl mit Blick auf den Frauenanteil in Aufsichtsräten (im Jahr 2016) als auch mit Blick auf den Frauenanteil in Vorständen (im Jahr 2018) von den anderen Sektoren überholt (Abbildung 2). Mittlerweile liegen die Top-100-Banken sowohl beim Frauenanteil in Aufsichtsräten als auch beim Frauenanteil in Vorständen weit hinter den Top-100-Unternehmen außerhalb des Finanzsektors zurück.²¹

Die auffällig niedrige Repräsentation von Frauen im Finanzsektor ist insbesondere bemerkenswert, da in diesem Sektor Frauen die Mehrzahl der Beschäftigten ausmachen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat in einer aktuellen Auswertung des IAB-Betriebspanels gezeigt,

¹⁸ Eva Wunsch-Weber (Frankfurter Volksbank), Katrin Leonhardt (Sächsische Aufbaubank – Förderbank), Kathrin Kerls (BMW Bank), Edith Weymayr (Landeskreditbank Baden-Württemberg – Förderbank), Kristine Braden (Citigroup Global Markets Europe AG), Christine Novakovic (UBS Europe S.E.), Isabelle Chevelard (Targobank AG), Karin-Brigitte Göbel (Stadtsparkasse Düsseldorf), Nina Klingspor (Allianz Private Krankenversicherungs-AG), Zeliha Hanning (Württembergische Versicherung AG).

¹⁹ Susanne Klöß-Braekler (ING Holding Deutschland GmbH), Mona Neubaur (NRW.Bank), Dagmar Kollmann (Citigroup Global Markets Europe AG), Ingrid-Ulla Bartölke (Volkswagen Bank GmbH), Mónica López-Monís Gallego (Santander Consumer Bank AG), Clare Woodman (Morgan Stanley Europe SE), Silke Torp (Investitionsbank Schleswig-Holstein), Katrin Lange (Investitionsbank des Landes Brandenburg), Anke Beckemeyer (Sparda-Bank West eG), Gitta Wild (Sparda-Bank Südwest eG), Tamara Bischof (Sparkasse Mainfranken Würzburg), Katja de la Viña (Allianz Lebensversicherungs-AG).

²⁰ Silke Lautenschläger (DKV Deutsche Krankenversicherung AG), Liane Buchholz (Provinzial Versicherung AG), Isabella Pfaller (Bayerische Beamtenkrankenkasse AG), Cosima Ingenschay (DEVK Allgemeine Versicherungs-AG).

²¹ Ein ausführlicher Vergleich der Entwicklung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten und Vorständen im Finanzsektor und den übrigen Sektoren der Privatwirtschaft im Zeitraum von 2006 bis 2019 sowie ein Überblick über mögliche Ursachen zur besonders schleppenden Entwicklung des Frauenanteils in den Spitzengremien des Finanzsektors findet sich in Kirsch und Wrohlich (2020), a.a.O.

¹⁷ Vgl. Übersicht 3 im Online-Anhang zu diesem Wochenbericht, abrufbar unter www.diw.de/managerinnen.

Tabelle 6

Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten großer Banken und Versicherungen in Deutschland¹

	Banken							Versicherungen						
	2006	2009	2012	2015	2018	2021	2022	2006	2009	2012	2015	2018	2021	2022
Vorstände/Geschäftsführungen														
Unternehmen insgesamt	100	100	100	100	100	99	100	63	62	61	59	60	60	60
Mit Angaben zur Zusammensetzung	100	100	100	100	100	99	100	63	62	61	59	59	60	60
Mit Frauen im Vorstand	10	9	17	28	29	39	42	10	11	21	27	26	32	40
Anteil in Prozent	10,0	9,0	17,0	28,0	29,0	39,4	42,0	15,9	17,7	34,4	45,8	44,1	53,3	66,7
Mitglieder insgesamt	442	418	407	394	404	403	418	394	392	384	353	342	348	392
Männer	431	407	390	364	369	350	358	384	381	362	321	309	302	331
Frauen	11	11	17	30	35	53	60	10	11	22	32	33	46	61
Anteil der Frauen in Prozent	2,5	2,6	4,2	7,6	8,7	13,2	14,4	2,5	2,8	5,7	9,1	9,6	13,2	15,6
Vorsitze insgesamt²	100	100	100	98	97	95	96	63	62	61	59	60	60	60
Männer	98	100	97	95	92	87	88,5	63	62	60	58	58	55	57
Frauen	2	0	3	3	5	8	7,5	0	0	1	1	2	5	3
Anteil der Frauen in Prozent	2,0	0	3,0	3,1	5,2	8,4	7,8	0	0	1,6	1,7	3,3	8,3	5,0
Aufsichts-/Verwaltungsräte														
Unternehmen insgesamt	100	100	100	100	100	99	100	63	62	61	59	60	60	60
Mit Angaben zur Zusammensetzung	100	100	100	98	99	97	98	63	62	61	59	59	60	58
Mit Frauen im Aufsichtsrat	89	87	88	93	96	94	95	46	48	50	50	50	52	49
Anteil in Prozent	89,0	87,0	88,0	94,9	97,0	96,9	96,9	73,0	77,4	82,0	84,7	84,7	86,7	84,5
Mitglieder insgesamt	1633	1555	1491	1518	1531	1428	1459	812	734	704	640	592	605	618
Männer	1387	1294	1226	1194	1176	1074	1083	720	643	596	518	459	453	448
Frauen	246	261	265	324	355	354	376	92	91	108	122	133	153	170
Anteil der Frauen in Prozent	15,1	16,8	17,8	21,3	23,2	24,8	25,8	11,3	12,4	15,3	19,1	22,5	25,3	27,5
Vorsitze insgesamt	100	100	100	98	98	97	98	63	62	61	59	60	60	58
Männer	97	96	97	92	93	90	87	63	61	60	57	59	54	54
Frauen	3	4	3	6	5	7	11	0	1	1	2	1	6	4
Anteil der Frauen in Prozent	3,0	4,0	3,0	6,1	5,1	7,2	11,2	0	1,6	1,6	3,4	1,7	10,0	6,9

1 Die Zahlen für das Jahr 2022 wurden vom 15. bis 30. November 2022 recherchiert.

2 Doppelspitzen werden jeweils als halber Vorsitz gezählt.

Zahlen für weitere Jahre und eine namentliche Auflistung aller Vorständinnen der großen Banken und Versicherungen im Jahr 2022 sind hier abrufbar: www.diw.de/managerinnen

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen.

© DIW Berlin 2023

dass nicht nur in der obersten, sondern auch in der zweiten Führungsebene von Unternehmen des Finanzsektors Frauen deutlich unterrepräsentiert sind.²²

Einer der Gründe für den geringen Frauenanteil in Führungspositionen von Banken und Versicherungen sind vermutlich nach wie vor geschlechterstereotype Zuschreibungen und die männerdominierte Führungskultur in diesem Wirtschaftszweig.²³ Zudem haben empirische Studien gezeigt, dass im Finanzsektor – stärker noch als in anderen Sektoren – Personen, die extrem lange und unflexible Arbeitszeiten in Kauf nehmen, überproportional entlohnt werden.²⁴

²² Susanne Kohaut und Iris Möller (2022): Führungspositionen in Betrieben und Verwaltungen: Der Weg nach ganz oben bleibt Frauen oft versperrt. IAB-Kurzbericht 1/2022.

²³ Vgl. dazu beispielsweise Astrid Jäkel, Carolin Kütz und Emily Niemann (2016): Female Leadership in Germany and Switzerland. In: Oliver Wyman (2016): Women in Financial Services, 54ff.

²⁴ Vgl. dazu für die USA Marianne Bertrand, Claudia Goldin und Lawrence Katz (2010): Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors. American Economic Journal: Applied Economics 2, 228–255. Für Deutschland wird dieser Zusammenhang gezeigt in Aline Zucco (2019): Occupational Characteristics and the Gender Pay Gap. DIW Discussion Paper 1794 (online verfügbar); sowie in Aline Zucco (2019): Große Gender Pay Gaps in einzelnen Berufen hängen stark mit der überproportionalen Entlohnung von langen Arbeitszeiten zusammen. DIW Wochenbericht Nr. 10, 127–136 (online verfügbar).

Gesetzliche Geschlechterquote und Mindestbeteiligung hatten positive Auswirkungen auf Frauenanteil

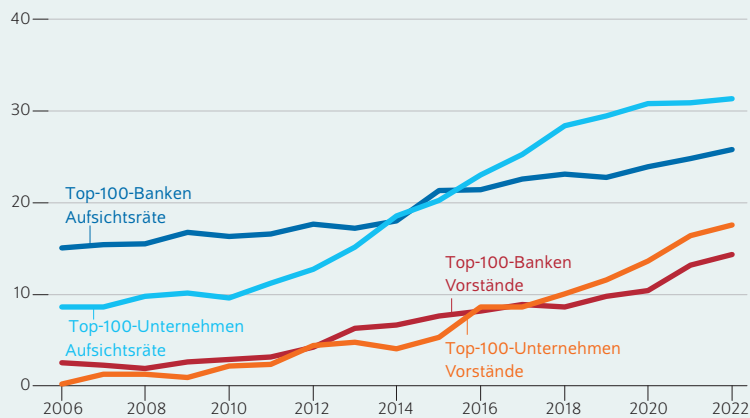
In Deutschland wurde im Jahr 2015 im Rahmen des ersten Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG I) eine verbindliche Geschlechterquote von 30 Prozent für den Aufsichtsrat beschlossen. Diese gilt für Unternehmen, die sowohl börsennotiert als auch paritätisch mitbestimmt sind. Im Herbst 2022 traf dies auf 102 Unternehmen zu.

Vergleicht man in der Gruppe der Top-200-Unternehmen jene, für die die Quote im Aufsichtsrat gilt, mit den Unternehmen, für die sie nicht gilt, zeigt sich ein deutlich stärkerer Anstieg des Frauenanteils in den „Quotenunternehmen“, vor allem im Zeitraum von 2014 bis 2019 (Abbildung 3). In diesen Jahren ist in den Unternehmen, die der Quote für den Aufsichtsrat unterliegen, der Frauenanteil um fast 15 Prozentpunkte gestiegen (von rund 20 auf mehr als 34 Prozent), während er in den Unternehmen, für die die Quote im Aufsichtsrat nicht gilt, nur um gut sieben Prozentpunkte

Abbildung 2

Frauenanteile in Vorständen und Aufsichtsräten der Top-100-Banken und Top-100-Unternehmen (ohne Finanzsektor)

In Prozent



Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen.

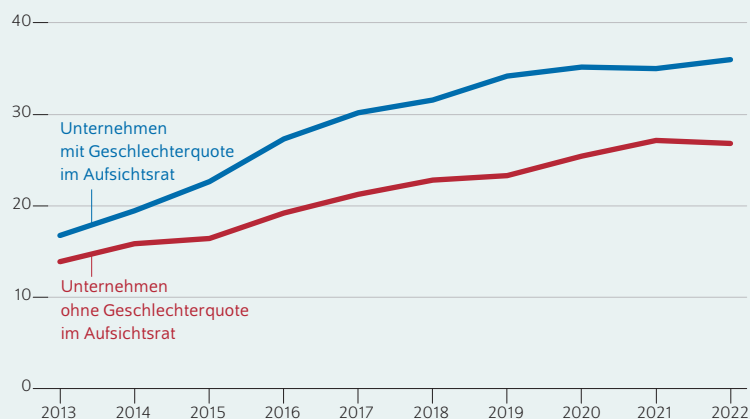
© DIW Berlin 2023

Die größten 100 Banken sind deutlich zurückgefallen.

Abbildung 3

Frauenanteil in Aufsichtsräten von Top-200-Unternehmen mit und ohne Geschlechterquote

In Prozent



Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen.

© DIW Berlin 2023

Vor allem von 2014 bis 2019 war die Dynamik in den an die Geschlechterquote gebundenen Unternehmen höher.

zunahm (von knapp 16 auf gut 23 Prozent). In den Jahren 2019 bis 2021 hat diese Gruppe zwar etwas aufgeholt, zuletzt ging die Schere zwischen den beiden Gruppen aber wieder weiter auseinander. Im Spätherbst 2022 betrug der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der „Quotenunternehmen“ unter den Top-200-Unternehmen 36 Prozent, in den „Nicht-Quotenunternehmen“ nur knapp 27 Prozent.

Für die Vorstände gab es im 2015 beschlossenen FüPoG I zunächst keine zahlenmäßigen Vorgaben. Diese wurden erst im Rahmen des zweiten Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II) beschlossen, das im August 2021 in Kraft getreten ist und für Vorstandsbestellungen ab August 2022 gilt.²⁵ Dieses Gesetz besagt unter anderem, dass Unternehmen, die börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind und einen mindestens vierköpfigen Vorstand haben, das nächste frei werdende Vorstandsmandat mit einer Frau besetzen müssen, sofern dem Vorstand noch keine Frau angehört. Im Unterschied zur Geschlechterquote für Aufsichtsräte, die im FüPoG I mit 30 Prozent festgesetzt ist, sieht das FüPoG II für die Vorstände nur eine Mindestbeteiligung und keine feste Quote vor. Diese Ausgestaltung ist nachvollziehbar, da Vorstände wesentlich kleinere Gremien sind als Aufsichtsräte. Die Unternehmen, die der Geschlechterquote im Aufsichtsrat unterliegen, haben im Durchschnitt einen Aufsichtsrat mit 15,7 Mitgliedern und einen Vorstand mit 4,6 Mitgliedern. Unter den Unternehmen, die der Geschlechterquote im Aufsichtsrat und dem Beteiligungsgebot für Vorstände unterliegen, ist die durchschnittliche Vorstandsgröße 5,6. Eine Mindestbeteiligung von einer Frau für Vorstände entspricht somit im Durchschnitt einer Quote von etwa 17 Prozent.

Bisherige Studien konnten Antizipationswirkungen dieses Gesetzes feststellen.²⁶ Um die Entwicklung des Frauenanteils in Unternehmen mit und ohne Mindestbeteiligung für Vorstände möglichst vergleichbar darzustellen, werden Unternehmen gegenüber gestellt, die in den Jahren 2017 bis 2022 durchgehend in der Top-200-Gruppe waren (das trifft auf 166 Unternehmen zu). Ein Teil davon war im Jahr 2021 von der Mindestbeteiligung betroffen (38 Unternehmen), der andere Teil nicht (128 Unternehmen). Dabei zeigt sich, dass die Top-200-Unternehmen, die im Jahr 2021 der neuen Mindestbeteiligung für Vorstände unterlagen, den Frauenanteil in ihren Vorständen von 2020 auf 2021 deutlich stärker gesteigert haben als die Top-200-Unternehmen, für die die Mindestbeteiligung im Herbst 2021 nicht galt (Abbildung 4). Im letzten Jahr verlief der Anstieg in dieser Gruppe jedoch wieder spürbar flacher. Unter den Unternehmen der Top-200-Gruppe, die die Mindestbeteiligung im Vorstand erfüllen müssen, lag der Frauenanteil im Vorstand zuletzt bei 19,5 Prozent und damit dennoch deutlich über dem der übrigen Top-200-Unternehmen mit nur rund 16 Prozent. Diese zeitliche Entwicklung deutet darauf hin, dass die von dem Mindestbeteiligungsgebot erfassten Unternehmen schnell auf die Ankündigung des Gesetzes reagiert und Frauen in ihre Vorstände berufen haben. Dass sich diese sehr dynamische Entwicklung zuletzt nicht fortgesetzt hat, liegt vermutlich daran, dass die betroffenen Unternehmen zumindest im

²⁵ Eine ausführliche Beschreibung des FüPoG II findet sich in Anja Kirsch, Virginia Sondergeld und Katharina Wrohlich (2022b): Geschlechterquoten für Spitzenpositionen der Privatwirtschaft in EU-Ländern: Teils sehr unterschiedlich, aber wirksam. DIW Wochenbericht Nr. 3, 34–42 (online verfügbar).

²⁶ Vgl. dazu Virginia Sondergeld und Katharina Wrohlich (2021): Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen: Einige Unternehmen sind neuem Gesetz bereits zuvorgekommen. DIW aktuell Nr. 65 (online verfügbar); sowie Kirsch, Sondergeld und Wrohlich (2022b), a. a. O.

Durchschnitt das implizite Quotenziel bereits erfüllt haben. Insgesamt beträgt der Frauenanteil in den Vorständen der Unternehmen, die von der Mindestbeteiligung betroffen sind, 19 Prozent (Tabelle 2). Von den 62 betroffenen Unternehmen haben 13 noch keine Frau im Vorstand. Diese müssen den nächsten freiwerdenden Vorstandsposten mit einer Frau besetzen.

Da das Mindestbeteiligungsgebot nur für Unternehmen mit einem mindestens vierköpfigen Vorstand gilt, haben diese über die Gestaltung der Vorstandsgröße in gewissem Ausmaß selbst die Möglichkeit zu bestimmen, ob sie in den Geltungsbereich des Mindestbeteiligungsgebots fallen oder nicht. Im Großen und Ganzen sind die Vorstandsgrößen der Top-200-Unternehmen über die Zeit konstant. Von den 66 im Jahr 2021 vom Mindestbeteiligungsgebot betroffenen Unternehmen haben jedoch einige ihre Vorstandsgröße verändert: Von den fünf Unternehmen, die im Jahr 2022 erstmals eine Frau in den Vorstand berufen haben, haben zwei in diesem Zusammenhang ihren Vorstand vergrößert. Hingegen haben fünf andere Unternehmen ihren Vorstand von mehr als drei Mitgliedern auf drei oder weniger Mitglieder verkleinert und unterliegen damit nicht mehr dem Mindestbeteiligungsgebot. Von diesen fünf Unternehmen hat kein einziges eine Frau im Vorstand.

Ob diese Verkleinerung des Vorstands gezielt herbeigeführt wurde, um das Mindestbeteiligungsgebot zu umgehen, lässt sich anhand dieser Datenbasis nicht beurteilen. Selbst wenn das der Fall wäre, deutet die Zahl der Unternehmen darauf hin, dass das Mindestbeteiligungsgebot zumindest nicht in großer Zahl durch Gestaltung der Vorstandsgröße umgangen wird.

Europäischer Vergleich: Deutschland holt beim Frauenanteil in Vorständen auf

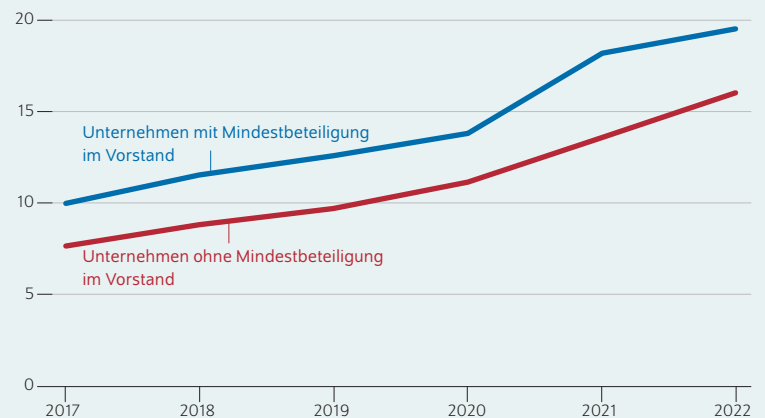
Ein Vergleich Deutschlands mit anderen EU-Ländern zeigt, dass der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der größten börsennotierten Unternehmen hierzulande schon seit Anfang der 2010er Jahre über dem Durchschnitt der EU-Länder lag.²⁷ So wurde die Marke von 30 Prozent in den Kontrollgremien in Deutschland bereits im Jahr 2017 mit einem Wert von knapp 32 Prozent erreicht – zu dieser Zeit lag der EU-Durchschnitt bei rund 28 Prozent. In den darauffolgenden Jahren ist der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der größten börsennotierten Unternehmen sowohl in Deutschland als auch im EU-Durchschnitt weiterhin gestiegen (Abbildung 5 und Abbildung 6).

Die Tatsache, dass Deutschland insbesondere in der zweiten Hälfte der 2010er Jahre deutlich über dem EU-Durchschnitt

²⁷ Die Zahlen basieren auf Daten der Gender Statistics Database des European Institute for Gender Equality (EIGE): Women and men in decision making/Business and finance: Largest listed companies: CEOs, executives and non-executives (online verfügbar; abgerufen am 9. Januar 2023). Diese Datenbasis enthält die Frauenanteile in Vorständen (beziehungsweise für Länder mit monistischem System die Frauenanteile unter den Mitgliedern mit Exekutivfunktion) sowie in Aufsichtsräten (beziehungsweise unter den Mitgliedern mit Kontrollfunktion) der größten börsennotierten (Blue-Chip) Unternehmen des jeweiligen Landes.

Abbildung 4

Frauenanteil im Vorstand von Top-200-Unternehmen mit und ohne Mindestbeteiligung¹ In Prozent



¹ Es wurden jeweils die Unternehmen berücksichtigt, für die die Mindestbeteiligung im Jahr 2021 galt beziehungsweise gegolten hätte und die in allen Jahren von 2017 bis 2022 Teil der Top-200-Gruppe waren.

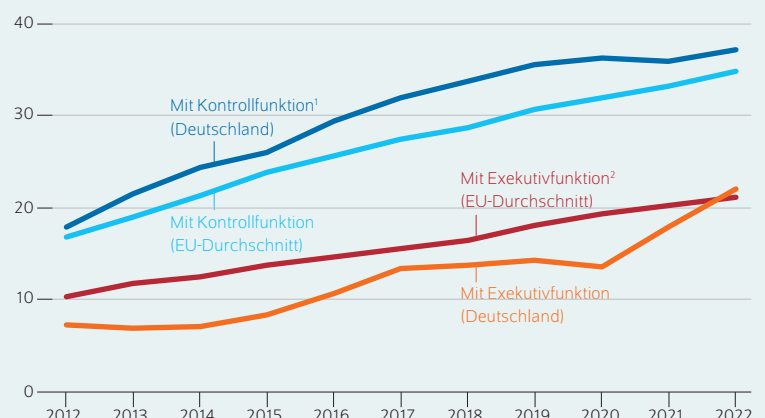
Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen.

© DIW Berlin 2023

Von 2020 auf 2021 wurden – offenbar in Vorgriff auf die gesetzliche Neuregelung – viele Frauen neu in Vorstände berufen.

Abbildung 5

Frauenanteile in Spitzengremien der größten börsennotierten Unternehmen im EU-Durchschnitt und in Deutschland In Prozent



¹ Entspricht in Deutschland dem Aufsichtsrat.

² Entspricht in Deutschland dem Vorstand.

Quelle: European Institute for Gender Equality (EIGE).

© DIW Berlin 2023

Beim Frauenanteil im Vorstand lagen die größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland zuletzt erstmals leicht über dem EU-Durchschnitt.

lag, hat auch mit der in Deutschland seit 2015 geltenden Geschlechterquote für den Aufsichtsrat zu tun. Internationale Vergleichsstudien haben gezeigt, dass gesetzlich vorgeschriebene Geschlechterquoten deutlich mehr Wirkung

Abbildung 6

Frauenanteile in Spitzengremien der größten börsennotierten Unternehmen in EU-Ländern im Jahr 2022 In Prozent



Quelle: European Institute for Gender Equality (EIGE).

© DIW Berlin 2023

Deutschland lag zuletzt jeweils über dem EU-Durchschnitt, blieb aber deutlich hinter Ländern wie Frankreich zurück.

zeigen als nicht verbindliche Empfehlungen oder freiwillige Selbstverpflichtungen, wie sie nach wie vor in vielen EU-Ländern üblich sind.²⁸ Auffallend ist auch im Jahr 2022, dass unter den Ländern mit besonders hohen Frauenanteilen viele zu finden sind, die schon seit Anfang der 2010er Jahre Geschlechterquoten eingeführt haben (zum Beispiel

Spanien, Niederlande, Belgien, Frankreich und Italien). Mit Italien hat zudem erstmals ein EU-Land in den Aufsichtsräten der größten börsennotierten Unternehmen Geschlechterparität erreicht.

In den Vorständen beziehungsweise unter den Mitgliedern mit Exekutivfunktion bleibt Geschlechterparität jedoch in allen EU-Ländern in weiter Ferne. In Deutschland, wo es

²⁸ Vgl. dazu Kirsch, Sondergeld und Wrohlich (2022b), a. a. O.

bis vor kurzem keine gesetzlichen Vorgaben zur Beteiligung von Frauen im Vorstand gab, lag der Frauenanteil in der Vergangenheit unter dem EU-Durchschnitt. Erst seit 2020 hat Deutschland aufgeholt und verzeichnete in den Vorständen der größten börsennotierten Unternehmen im vierten Quartal 2022 einen Frauenanteil, der sogar leicht über dem EU-Durchschnitt lag. Dieser Aufholprozess der letzten zwei Jahre ist auch auf die Einführung des Mindestbeteiligungsgebots von Frauen in Vorständen zurückzuführen.

Im November 2022 hat die EU beschlossen, dass ab dem Jahr 2026 in allen EU-Ländern eine Geschlechterquote in Höhe von 40 Prozent für Aufsichtsräte von börsennotierten Unternehmen gelten soll. Alternativ kann (für Länder mit gemischten Systemen von Vorstand und Aufsichtsrat) auch eine Geschlechterquote von 33 Prozent für Gremien mit exekutiven und nichtexekutiven Mitgliedern beschlossen werden. Mit dieser Richtlinie müssen nun viele EU-Länder bislang erstmals Gesetze zur Repräsentation von Frauen in Führungspositionen erlassen.²⁹

Fazit: Geschlechterparität vielfach noch immer weit entfernt – Unternehmen müssen inklusive Arbeitskultur schaffen

Nachdem der Frauenanteil in den Vorständen der größten Unternehmen in Deutschland im Jahr 2021 überdurchschnittlich stark gestiegen ist, hat sich die Dynamik zuletzt wieder abgeschwächt. Die meisten Unternehmensgruppen, die im DIW Managerinnen-Barometer unter die Lupe genommen werden, konnten – Stand Spätherbst 2022 – nur leichte Zuwächse des Anteils von Frauen in Vorständen verzeichnen. Das trifft beispielsweise auf die 200 beziehungsweise 100 umsatzstärksten Unternehmen außerhalb des Finanzsektors zu, auf den Durchschnitt der DAX-Unternehmen und auch auf die größten Banken und Versicherungen. Positive Ausnahmen mit größeren Anstiegen waren die größten – im

DAX-40 – börsennotierten Unternehmen sowie die Beteiligungsunternehmen des Bundes. Mit Blick auf den Frauenanteil in Aufsichtsräten zeigte sich ein ähnliches Bild wie in den Vorständen – wenn auch auf deutlich höherem Niveau.

Die starke Zunahme des Frauenanteils in den Vorständen der DAX-40-Unternehmen steht in Verbindung mit dem seit dem Jahr 2022 geltenden Mindestbeteiligungsgebot von Frauen in Vorständen bestimmter börsennotierter Unternehmen. Diese gesetzliche Vorgabe zeigt – wie auch schon Jahre zuvor die Geschlechterquote für Aufsichtsräte – somit die erwünschte Wirkung.

Angesichts der zunehmenden Präsenz von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten stellt sich die Frage, wie inklusiv diese Gremien tatsächlich sind. In inklusiven Arbeitsgruppen und Organisationen werden alle Mitglieder – unabhängig von Gruppenzugehörigkeiten – wertgeschätzt und in wichtige Entscheidungsprozesse einbezogen.³⁰ Ein solcher pluralistischer Werterahmen entwickelt sich jedoch nicht zwangsläufig nur aufgrund einer zahlenmäßig höheren Präsenz von Frauen in Spitzengremien. Interviewstudien mit Aufsichtsrätinnen und Aufsichtsräten zeigen, dass Frauen in diesen Gremien noch immer um ihre Akzeptanz durch die männliche Mehrheit der Gremienmitglieder ringen müssen.³¹ Weitere Forschung muss allerdings noch zeigen, welche Kontextfaktoren eine inklusive Arbeitskultur ermöglichen. Zudem sollten Unternehmen darauf achten, dass in allen Spitzengremien, insbesondere auch in den Vorständen, wo die Frauenanteile noch deutlich geringer sind als in den Aufsichtsräten, eine inklusive Arbeitskultur herrscht, damit alle Mitglieder dieser Gremien ihr volles Potenzial entfalten können.

²⁹ Eine detaillierte Übersicht über EU-Länder mit und ohne gesetzliche Geschlechterquoten findet sich zum Beispiel in Kirsch, Sondergeld und Wrohlich (2022b), a. a. O.

³⁰ Lynn M. Shore, Jeanette N. Cleveland und Diana Sanchez (2018): Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review* 28 (2), 176–189.

³¹ Tiffany Trzebiatowski, Courtney McCluney und Morela Hernandez (2022): Managing the double bind: Women directors' participation tactics in the gendered boardroom. *Organization Science*, online first; sowie Anja Kirsch (2022): Revolution from above? Female directors' equality-related actions in organizations. *Business & Society* 61 (3), 572–605.

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

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, L21, L32, 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.

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

www.diw.de/diw_weekly



Berichterstattung in Jahresabschlüssen von Unternehmen lässt Rückschlüsse auf deren Engagement für Gleichstellung zu

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

ABSTRACT

Im Rahmen ihrer Jahresabschlüsse müssen viele Unternehmen in Deutschland nicht nur über ihre finanziellen Kennzahlen berichten. Seit einigen Jahren verlangt der Gesetzgeber vermehrt auch Auskünfte zu nichtfinanziellen Aspekten wie der Beteiligung von Frauen an Führungspositionen. Dieser zweite Teil des DIW Managerinnen-Barometers 2023 zeigt auf Basis einer quantitativen Textanalyse von Unternehmensberichten, dass die großen börsennotierten Konzerne in Deutschland die Vorgaben sehr unterschiedlich umsetzen. Zwar hat die Berichterstattung über Frauen und Führungspositionen entsprechend der Vorgaben im Untersuchungszeitraum von 2009 bis 2020 insgesamt stark zugenommen. Allerdings treten auch deutliche Unterschiede in der Themenschwerpunktsetzung zu Tage: So findet sich eine gleichstellungsorientierte Gruppe von Unternehmen, die umfangreich über konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen berichtet. Diese Gruppe weist eine deutlich höhere Beteiligung von Frauen im Aufsichtsrat auf als Unternehmen, die eher complianceorientiert berichten und in erster Linie daran interessiert scheinen, die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen. Die Berichterstattung der Unternehmen zu Frauen und Führungspositionen ist also ein Indikator und damit nützliches Signal nach außen, wie ernst es Unternehmen mit der Gleichstellung ist.

In diesem zweiten Teil des DIW Managerinnen-Barometers 2023 werden die Auswirkungen der sich verändernden gesetzlichen Rahmenbedingungen auf die Berichterstattung der größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland auf Basis quantitativer Textanalysen von Konzernabschlüssen¹ der Jahre 2009 bis 2020 analysiert.²

Gesetzliche Regelungen zur Berichterstattung über Frauen in Führungspositionen wurden 2015 eingeführt

Seit der Einführung des „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG)“ im Jahr 2015 hat sich in den Chefetagen von Unternehmen in Deutschland viel getan. Die Beteiligung von Frauen in Aufsichtsräten hat stark zugelegt, und auch in den Vorständen lässt sich ein Aufwärtstrend erkennen.³ In Bezug auf die Regelungen des Gesetzes konzentriert sich die öffentliche Aufmerksamkeit meist auf die darin enthaltene Geschlechterquote für Aufsichtsräte und das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände. Ein weniger beachteter Aspekt ist, dass das Gesetz Berichtspflichten zur Repräsentation von Frauen in Führungspositionen enthält. Zusammen mit dem 2017 eingeführten CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz⁴ wurde die Unternehmens- beziehungsweise Konzernberichterstattung

¹ In dieser Studie wurden Konzernabschlüsse als Sonderform des Jahresabschlusses analysiert, da alle in diesem Bericht analysierten Unternehmen Konzerne sind. Der Konzernabschluss stellt im Gegensatz zum Einzel-Jahresabschluss der Muttergesellschaft die Situation im Gesamtkonzern dar.

² Diese Forschung wurde im Rahmen der Exzellenzstrategie von Bund und Ländern durch die Berlin University Alliance gefördert.

³ Vgl. dazu in dieser Wochenberichtsangabe Anja Kirsch, Virginia Sondergeld und Katharina Wrohlich (2023): Erneut mehr Frauen in Vorständen großer Unternehmen – durch Beteiligungsgebot angestoßene Dynamik lässt aber wieder nach. DIW Wochenbericht Nr. 3+4, 22–33.

⁴ Das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (RUG) setzt die auf EU-Ebene beschlossene nicht-finanzielle Berichterstattungsrichtlinie in deutsches Recht um und soll so die soziale und ökologische Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility, CSR) stärken. Kern dieser Gesetzgebung ist es, so die Europäische Kommission, „Unternehmen [abzuverlangen], Informationen darüber zu veröffentlichen, wie sie operieren und soziale und ökologische Herausforderungen meistern. Dies hilft Investor*innen, zivilgesellschaftlichen Akteur*innen, Konsument*innen, Gesetzgebern und anderen Stakeholdern, die nichtfinanziellen Leistungen großer Unternehmen zu evaluieren, und setzt Anreize für diese Unternehmen, verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken zu entwickeln.“ (online verfügbar).

(nachfolgend Unternehmensberichterstattung) zur Beteiligung von Frauen an Führungspositionen grundlegend verändert.

Führungspositionen-Gesetz

Das FüPoG ist seit Mai 2015 in Kraft. Im August 2021 wurden die darin enthaltenen Regelungen durch das „Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II)“ weiterentwickelt.

Das Gesetz verpflichtet Unternehmen, die börsennotiert sind und gleichzeitig der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, zu einer Geschlechterquote im Aufsichtsrat von mindestens 30 Prozent. Der Aufsichtsrat von Unternehmen, die entweder börsennotiert oder mitbestimmt sind, muss eine eigene Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und eine Frist, bis zu der dieses Ziel erreicht sein soll, festlegen.

Für die erstgenannte Gruppe – also börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen – beinhaltet das Gesetz seit 2021 noch eine weitere Vorgabe, falls deren Vorstand aus mehr als drei Personen besteht: nämlich, dass mindestens eine Frau und mindestens ein Mann Mitglied des Vorstands sein müssen. Bei börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen, für die diese Bestimmung nicht gilt, muss der Aufsichtsrat eine eigene Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand und eine Frist für das Erreichen des Ziels festlegen. Der Vorstand von börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen ist seinerseits verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands und eine entsprechende Zielerreichungsfrist festzulegen.

Bislang wenig im Fokus der Öffentlichkeit steht, dass das FüPoG darüber hinaus eine Berichtspflicht vorsieht. Derzufolge müssen Unternehmen in ihrem Lagebericht die selbst festgelegten Zielgrößen und Fristen beschreiben. Falls sie die eigens gesteckten Zielgrößen zum Fristende nicht erreicht haben, müssen sie Gründe dafür angeben. Auch Unternehmen, für die die Geschlechterquote von 30 Prozent im Aufsichtsrat gilt, müssen Gründe angeben, wenn sie die Quote verfehlt haben.

Neu ist seit dem Jahr 2021 die Regelung, wonach Unternehmen, die sich eine Zielgröße von null Frauen im Aufsichtsrat, Vorstand oder in den beiden darunter liegenden Führungsebenen gesetzt haben, eine ausführliche Begründung für diesen Beschluss darlegen müssen.

CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

Auf Ebene der Europäischen Union (EU) wurde im Jahr 2014 eine „Richtlinie über die Offenlegung nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen“ eingeführt. Sie beinhaltet eine gesetzliche Berichtspflicht, die Unternehmen

vorschreibt, öffentliche Angaben zur Zusammensetzung und Arbeitsweise der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane zu machen, ihr Diversitätskonzept für diese Organe zu beschreiben und über dessen Umsetzung und Ergebnisse zu berichten.⁵ Diese Richtlinie wurde im April 2017 im „Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-RUG)“ in nationales Gesetz überführt.

Seither sind große Aktiengesellschaften verpflichtet, ihr Diversitätskonzept im Hinblick auf die Zusammensetzung ihres Vorstands und Aufsichtsrats zu beschreiben. Dazu können Aspekte wie Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund gehören. Unternehmen müssen die Ziele dieses Diversitätskonzepts, die Art und Weise seiner Umsetzung und die im Geschäftsjahr erreichten Ergebnisse beschreiben. Wenn ein Unternehmen kein Diversitätskonzept verfolgt, hat es dies zu erläutern.

Berichterstattung der Unternehmen zur Förderung gesellschaftspolitischer Ziele hat an Bedeutung gewonnen

Der vorrangige Zweck der Unternehmensberichterstattung ist es, Informationen zur Vermögens-, Finanz- und Ertragslage eines Unternehmens an Investor*innen und andere Stakeholder zu vermitteln. Insbesondere der Lagebericht soll Informationen zum wirtschaftlichen Zustand eines Unternehmens verdichten, die Stellung und Entwicklung des Unternehmens im Vergleich zum Gesamtmarkt und dem wirtschaftlichen Umfeld einschätzen, über den Jahres- oder Konzernabschluss hinausgehende Informationen ergänzen und prognoseorientierte Informationen enthalten.⁶

In den letzten zwei Jahrzehnten hat ein weiterer Zweck der Unternehmensberichterstattung an Bedeutung gewonnen: Nun soll die Berichterstattung auch dazu dienen, die soziale Verantwortung von Unternehmen zu erhöhen, indem diese ihre Aktivitäten auf transparente Weise ihren Stakeholdern offenlegen müssen.⁷ So verfolgen Gesetzgeber umweltpolitische und soziale Ziele, indem sie die Offenlegung nichtfinanzieller Informationen in der Unternehmensberichterstattung verlangen, statt direkte Regeln zu erlassen. Mit anderen Worten: Sie verwenden das Instrument der Berichtspflicht, um gesellschaftspolitische Ziele zu erreichen.⁸

Dieser Regulierungsansatz hat den Vorteil, dass Unternehmen ihrer sozialen Verantwortung auf flexible Weise nachkommen dürfen. Der Nachteil ist, dass dieser Ansatz

⁵ EU-Richtlinie über die Offenlegung nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen (Non-Financial Reporting Directive 2014/95/EU) (online verfügbar).

⁶ Klaus Ruhnke, Sönke Sievers und Dirk Simons (2018): Rechnungslegung nach IFRS und HGB: Lehrbuch zur Theorie und Praxis der Unternehmenspublizität mit Beispielen und Übungen. Freiburg.

⁷ David Hess (2007): Social reporting and new governance regulation: The prospects of achieving corporate accountability through transparency. *Business Ethics Quarterly* 17 (3), 453–476.

⁸ Barnali Choudhury und Martin Petrin (2018): Corporate governance that 'works for everyone': Promoting public policies through corporate governance mechanisms. *Journal of Corporate Law Studies* 18 (2), 381–415.

Kasten

Methoden und Datengrundlage

Die Ergebnisse dieser Studie beruhen auf der Analyse der jährlichen Konzernabschlüsse aller in den Jahren 2009 bis 2022 im DAX-30 beziehungsweise DAX-40 vertretenen Unternehmen. 554 Konzernberichte der Berichtsjahre 2009 bis 2020 von 51 Unternehmen wurden aus dem Online-Unternehmensregister des Bundesanzeigers bezogen, in dem rechnungspflichtige Unternehmen ihre Abschlussdokumente in standardisiertem Format hinterlegen müssen.¹ Die Daten zu Frauenanteilen in Aufsichtsräten und Vorständen stammen aus den jährlichen Erhebungen des DIW Managerinnen-Barometers.

Als für das Thema Frauen und Führungspositionen relevante Textstellen der Berichte wurden alle Absätze identifiziert, in denen eine Kombination von Keywords für Frauen („Frau“, „weiblich“) und Führungspositionen („Führung“, „Aufsichtsrat“, „Vorstand“) zu finden war.

Für die inhaltliche Analyse der Berichterstattung wurde die Methode des Topic-Modeling mithilfe eines Latent-Dirichlet-Allocation-Algorithmus (LDA) genutzt – eine Methode, die im explorativen Text Mining² häufig zur Identifikation latenter Themenstrukturen genutzt wird,³ aber unter anderem auch in der Analyse von Gensequenzen Verwendung findet.⁴ Der LDA-Algorithmus modelliert

die Zusammensetzung von Texten (hier: Absätzen) aus einem oder mehreren Themen („Topics“), die wiederum durch unterschiedliche Wahrscheinlichkeitsverteilungen für das Auftreten einzelner Wörter charakterisiert sind. Auf diese Weise lassen sich umfangreiche Mengen an Text verschiedenen Themenkategorien zuordnen. Eine zentrale Herausforderung bei der Nutzung des LDA-Verfahrens besteht in der Festlegung der Zahl an Themen, die durch den Algorithmus identifiziert werden sollen. Diese Zahl wurde hier durch eine Kombination statistischer Performance-Metriken und inhaltlicher Vergleiche verschiedener Topic-Lösungen bestimmt. Der LDA-Algorithmus wurde anhand der Textstellen aus den Konzernberichten der Jahre 2009 bis 2020 „trainiert“ und identifizierte acht unterschiedliche Themen. Die große Textmenge ermöglicht dem Algorithmus dabei eine trennscharfe Identifikation der Themen. Vier Themen beziehen sich dezidiert auf die Gleichstellung der Geschlechter in der Unternehmensführung. Vier weitere Themen, nämlich Ressortzuteilungen und personelle Veränderungen, Vergütung von Aufsichtsrat und Vorstand, Ausschussszusammensetzung und eine Restkategorie enthalten die für die Textselektion genutzten Keywords ohne Bezug zur Gleichstellung. Daher flossen nur die vier als relevant eingestuften Themen in die weitergehenden Trendanalysen und Vergleiche ein.

Um Gruppen („Cluster“) von Unternehmen mit ähnlichen thematischen Schwerpunkten in der Berichterstattung zu Frauen und Führungspositionen zu finden, wurde eine hierarchische Clusteranalyse auf Basis der (euklidischen) Distanzen zwischen den durchschnittlichen Themenanteilen durchgeführt. Der Zeitraum für diese Analyse wurde auf die Jahre 2015 bis 2020 beschränkt, um die aktuelleren Charakteristika der Unternehmensberichterstattung in den Fokus zu rücken.

¹ Da einzelne Unternehmen der Stichprobe innerhalb des Untersuchungszeitraumes von 2009 bis 2020 neu an der Börse notiert wurden oder ihre Börsennotierung verloren haben, liegen nicht für alle Unternehmen Berichte für alle zwölf Jahre vor. Im Durchschnitt sind je Unternehmen 10,86 Berichte in die Analyse eingeflossen.

² Text Mining bezeichnet „den Prozess, wertvolle Informationen aus Textdaten zu extrahieren“. Dies geschieht computergestützt mit Hilfe von Methoden der Statistik und des maschinellen Lernens beziehungsweise künstlicher Intelligenz. Siehe Mehdi Allahyari et al. (2017): A brief survey of text mining: Classification, clustering and extraction techniques (online verfügbar).

³ David M. Blei, Andrew Y. Ng und Michael I. Jordan (2003): Latent Dirichlet Allocation. *Journal of Machine Learning Research* 3 (Jan), 993–1022.

⁴ Jonathan K. Pritchard, Matthew Stephens und Peter Donnelly (2000): Inference of population structure using multilocus genotype data. *Genetics* 155 (2), 945–959.

möglicherweise nicht zu einer substanziellen Verhaltensänderung der Unternehmen führt, sondern lediglich zu symbolischer Compliance durch standardisierte Aussagen in den Unternehmensberichten.⁹ Um eine effektive Wirkung zu entfalten, muss auf die vorgeschriebene Transparenz – die ja kein Selbstzweck ist – eine Veränderung der Unternehmenspraxis folgen. Dies kann auf zwei Weisen geschehen: Erstens können Unternehmen die veröffentlichten Informationen verwenden, um sich mit anderen Unternehmen zu vergleichen (Benchmarking) und auf dieser Basis bessere Praktiken (Best Practices) zu entwickeln. Zweitens können Stakeholder auf Basis der Informationen Druck auf Unternehmen ausüben, ihr Verhalten zu verändern.

Die gesetzlichen Berichtspflichten zu Zielgrößen und Fristen bezüglich der Beteiligung von Frauen an Führungspositionen sowie zum Diversitätskonzept sind solche indirekten Maßnahmen, um ein gesellschaftspolitisches Ziel zu erreichen, nämlich die Gleichstellung der Geschlechter in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen. Die Berichtspflichten sind indirekte Maßnahmen, weil sie den Unternehmen nicht vorschreiben, wie die Zusammensetzung ihrer Gremien auszusehen hat, sondern sie lediglich verpflichten, ihre Zusammensetzung, Entscheidungen und Pläne diesbezüglich offenzulegen. Unternehmen können mehr oder weniger ausführlich darüber berichten. Die erhöhte Transparenz ermöglicht es Stakeholdern, das Engagement von Unternehmen für Gleichstellung besser einzuschätzen.

Zivilgesellschaftliche Akteure wie die „AllBright Stiftung“ und „Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR)“ analysieren

⁹ Gregory Jackson et al. (2020): Mandatory non-financial disclosure and its influence on CSR: An international comparison. *Journal of Business Ethics* 162 (2), 323–342.

regelmäßig die Unternehmensberichterstattung zu Frauen in Führungspositionen und veröffentlichen ihre Erkenntnisse.¹⁰ Dadurch ist weithin bekannt geworden, dass sich viele Unternehmen eine „Zielgröße Null“ insbesondere für den angestrebten Frauenanteil in ihren Vorständen gesetzt haben und dass nur sehr wenige Unternehmen Ziele formuliert haben, die sie nicht sowieso schon erreicht hatten.¹¹

Berichterstattung über Frauen in Führungspositionen hat sich über die Zeit stark verändert

Die hier vorgestellten empirischen Ergebnisse basieren auf der Auswertung der Konzernabschlüsse aller Unternehmen, die im Zeitraum 2009 bis 2022 im DAX-30 beziehungsweise DAX-40 vertreten waren (insgesamt 554 Berichte der Berichtsjahre 2009 bis 2020 von 51 Unternehmen). Es wurden quantitative Textanalysemethoden verwendet, die eine statistisch fundierte Auswertung großer Textmengen ermöglichen (Kasten). Als relevante Textstellen wurden hierzu alle Absätze identifiziert, die sich mit Frauen und Führungspositionen beschäftigen.

Betrachtet man zunächst die Entwicklung der Unternehmensberichterstattung zu Frauen und Führungspositionen im Ganzen, wird deutlich, dass die beobachteten Unternehmen über die Zeit deutlich mehr berichten. So war der durchschnittliche Umfang der Berichterstattung zu Frauen und Führungspositionen, gemessen an der Zahl der Wörter, im Jahr 2020 etwa neun Mal so groß wie im Jahr 2009 (Abbildung 1). Hierbei sticht zunächst der starke Anstieg von 2009 bis 2011 ins Auge. In diesem Zeitraum, nämlich im Mai 2010, wurde die Empfehlung in den Deutschen Corporate-Governance-Kodex (DCGK) aufgenommen, dass Aufsichtsräte konkrete Ziele für ihre Zusammensetzung festlegen und dabei auf eine „angemessene Berücksichtigung von Frauen“ achten sollen. Diese Ziele sollen im Geschäftsbericht veröffentlicht werden. Der nächste sprunghafte Anstieg fand von 2014 auf 2015 statt. Im Mai 2015 trat das FöPoG I mit seinen eingangs skizzierten Berichtspflichten in Kraft. Seither bleibt die durchschnittliche Berichterstattung zum Thema auf dem Niveau von etwa 650 bis 850 Wörtern pro Konzernabschluss.

Bei genauerer Betrachtung der Inhalte der Unternehmensberichterstattung zu Frauen und Führungspositionen mithilfe des sogenannten Topic-Modelings (Kasten) lassen sich vier zentrale Themen identifizieren:

- Quote und Zielgrößen für Aufsichtsrat und Vorstand
- Zielgrößen unterhalb des Vorstands
- Qualifikationen im Aufsichtsrat und Vorstand
- Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

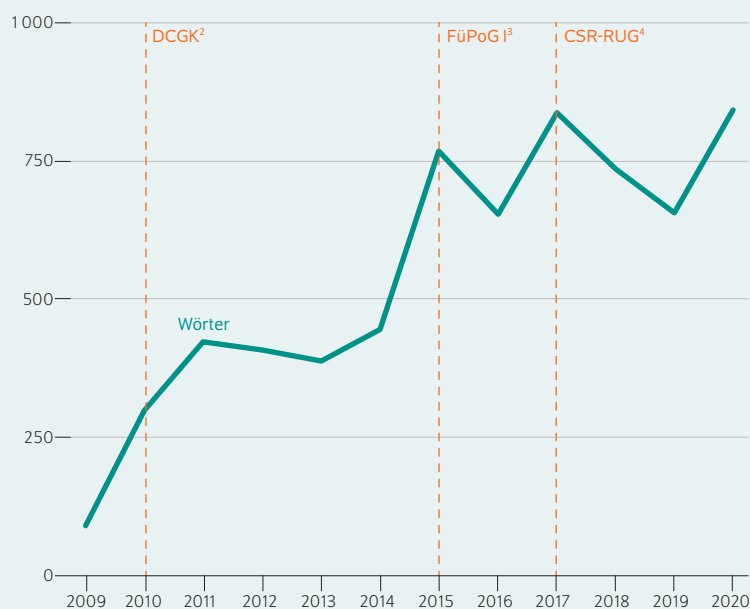
¹⁰ AllBright Stiftung (2022): Kampf um die besten Köpfe: Die Konkurrenz um Vorständinnen nimmt zu (online verfügbar); FidAR (2022): Women-on-Board-Index 185 (online verfügbar).

¹¹ AllBright Stiftung (2016): Zielgröße: Null Frauen. Die verschenkte Chance deutscher Unternehmen (online verfügbar)

Abbildung 1

Berichterstattung zu Frauen und Führungspositionen in Jahresabschlüssen von DAX-Konzernen¹

Umfang, gemessen an Zahl der Wörter



1 Die Auswertung basiert auf den Konzernabschlüssen aller Unternehmen, die im Zeitraum 2009 bis 2022 im DAX-30 beziehungsweise DAX-40 vertreten waren (insgesamt 51 Unternehmen).

2 Deutscher Corporate-Governance-Kodex (DCGK).

3 Erstes Führungspositionengesetz (FöPoG I).

4 CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG).

Quelle: Eigene Erhebung.

© DIW Berlin 2023

Der durchschnittliche Umfang der Berichterstattung zu Frauen und Führungspositionen war 2020 etwa neun Mal so groß wie 2009.

Diese Themen werden durch typische Begriffe charakterisiert, die in unterschiedlicher Häufigkeit in den Konzernberichten auftauchen. Eine Auswahl zentraler Begriffe jeden Themas kann in Form einer sogenannten Wortwolke veranschaulicht werden (Abbildung 2).

Bei den beiden erstgenannten Themen (Quote und Zielgrößen für Aufsichtsrat und Vorstand; Zielgrößen unterhalb des Vorstands) handelt es sich um Compliance-Themen, deren primäre Funktion darin besteht, die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen und Berichtspflichten zu Quoten und Zielgrößen zu signalisieren. Das Thema „Qualifikationen des Aufsichtsrats und Vorstands“ widmet sich vornehmlich der Legitimation der Besetzung der Führungsgremien durch die Darstellung der Qualifikationen und der Diversität aller Mitglieder. Hierbei werden weniger das Geschlecht, sondern vielmehr andere Diversitätsdimensionen hervorgehoben, wie Internationalität, Alter und verschiedenartige Fachkenntnisse. Das Thema „Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen“ legt schließlich dar, wie Unternehmen die Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen aktiv fördern, also das „Wie“ der Gleichstellung. Dazu zählen unter

Abbildung 2

Zentrale Begriffe der in den Jahresabschlüssen von DAX-Konzernen¹ identifizierten Themen

Je größer, desto häufiger

Maßnahmen für höheren Frauenanteil in Führungspositionen



Zielgrößen unterhalb des Vorstands



Qualifikationen im Aufsichtsrat und Vorstand



Quoten und Zielgrößen für Aufsichtsrat und Vorstand



¹ Die Auswertung basiert auf den Konzernabschlüssen aller Unternehmen, die im Zeitraum 2009 bis 2022 im DAX-30 beziehungsweise DAX-40 vertreten waren (insgesamt 51 Unternehmen).

Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung.

Abbildung 3

Verteilung der Angaben zu Frauen und Führungspositionen in den Jahresabschlüssen von DAX-Konzernen¹

Anteile in Prozent



¹ Die Auswertung basiert auf den Konzernabschlüssen aller Unternehmen, die im Zeitraum 2009 bis 2022 im DAX-30 beziehungsweise DAX-40 vertreten waren (insgesamt 51 Unternehmen). Das gleichstellungsorientierte Cluster besteht aus 23 Unternehmen, das complianceorientierte aus 28 Unternehmen.

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen.

© DIW Berlin 2023

Während die gleichstellungsorientierten Unternehmen am meisten über Maßnahmen für höhere Frauenanteile berichten, tun die complianceorientierten dies am wenigsten.

anderem Maßnahmen zur unternehmensinternen Identifizierung von Frauen für Führungspositionen, zur Gewinnung von Mitarbeiterinnen auf dem externen Arbeitsmarkt und zur Identifizierung und Beseitigung von Faktoren, die die Karrieren und die Beförderung von Frauen im Unternehmen behindern. Außerdem geht es darum, Verantwortungsstrukturen für die Gleichstellung der Geschlechter im Unternehmen zu etablieren, Führungskräfte für die Themen Gender und Diversity zu sensibilisieren und um Maßnahmen zur Schulung, Beratung und Vernetzung von Frauen.

Zwei Orientierungen in der Berichterstattung

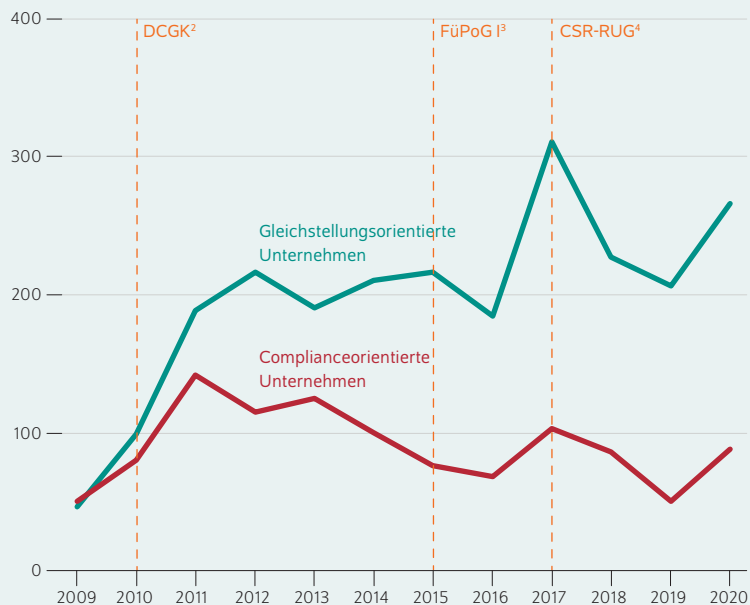
Hinter den bisher dargestellten Gesamttrends in der Berichterstattung lässt sich eine fortdauernde Divergenz zwischen den Unternehmen feststellen. Auf Basis der identifizierten Berichtsthemen können für jeden Bericht die Textanteile bestimmt werden, die jeweils auf die einzelnen Themen entfallen. Analysiert man diese relativen Textanteile in der jüngeren Berichterstattung der Unternehmen aus den Jahren 2015 bis 2020, lassen sich die untersuchten DAX-Unternehmen in zwei Cluster ähnlicher Größe unterteilen: ein gleichstellungsorientiertes Cluster und ein complianceorientiertes Cluster. In den beiden Clustern sind jeweils

Unternehmen mit ähnlicher thematischer Schwerpunktsetzung in ihrer Berichterstattung über Frauen und Führungspositionen zusammengefasst. Die insgesamt 23 Unternehmen im gleichstellungsorientierten Cluster räumen im Durchschnitt insbesondere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen einen großen Raum ein (Abbildung 3). Im complianceorientierten Cluster, dem 28 Unternehmen angehören, liegt der Hauptschwerpunkt der Berichterstattung auf der Erfüllung der gesetzlich vorgeschriebenen Berichtspflichten, insbesondere zu Quoten und Zielgrößen in Aufsichtsrat und Vorstand. Die Unternehmen dieses Clusters beschäftigen sich im Durchschnitt deutlich weniger mit aktiven Gleichstellungsmaßnahmen.

Die Trends in der Berichterstattung dieser beiden Cluster weisen sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede auf. Gemeinsam ist beiden Clustern die Zunahme der Berichterstattung über die Themen Quoten und Zielgrößen in Aufsichtsrat und Vorstand sowie über Zielgrößen unterhalb des Vorstands parallel zur Einführung gesetzlicher Berichtspflichten. So ist der sprunghafte Anstieg des durchschnittlichen Berichtsumfangs ab 2015 primär auf die Zunahme dieser Compliance-Berichterstattung mit Bezug zum FüPoG zurückzuführen. Bei der Frage nach dem „Wie“

Abbildung 4

Berichterstattung zu Maßnahmen für höheren Frauenanteil in den Jahresabschlüssen von DAX-Konzernen¹ Umfang, gemessen an Zahl der Wörter



1 Die Auswertung basiert auf den Konzernabschlüssen aller Unternehmen, die im Zeitraum 2009 bis 2022 im DAX-30 beziehungsweise DAX-40 vertreten waren (insgesamt 51 Unternehmen). Das gleichstellungsorientierte Cluster besteht aus 23 Unternehmen, das complianceorientierte aus 28 Unternehmen.

2 Deutscher Corporate-Governance-Kodex (DCGK).

3 Erstes Führungspositionengesetz (FöPoG I).

4 CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG).

Quelle: Eigene Erhebung.

© DIW Berlin 2023

Die gleichstellungsorientierten Unternehmen haben ihre Berichterstattung über das „Wie“ der Gleichstellung deutlich ausgeweitet.

der Gleichstellung zeichnet sich dagegen ein klarer Unterschied zwischen den Clustern ab: Die Unternehmen im gleichstellungsorientierten Cluster weisen eine beträchtliche Zunahme in der Berichterstattung über Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf (Abbildung 4). Unter den complianceorientierten Unternehmen dagegen hat die Berichterstattung zu diesem Thema seit 2011 im Durchschnitt sichtlich abgenommen. Insgesamt haben sich so im Kontext der Einführung von Empfehlungen zu Diversity im DCGK im Jahr 2010, der Einführung des FöPoG im Jahr 2015 und insbesondere des CSR-RUG im Jahr 2017 die Unterschiede in der Berichterstattung zwischen den beiden Clustern deutlich vergrößert.

Somit nutzt nur etwas weniger als die Hälfte der betrachteten Unternehmen – nämlich die gleichstellungsorientierten – die Gelegenheit, umfassend über aktive Bemühungen auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter zu berichten und sich so als moderne, diverse Organisationen zu präsentieren. Die andere Hälfte der Unternehmen – die complianceorientierten – beschränken sich überwiegend darauf, die Einhaltung der neuen gesetzlichen Berichtspflichten zu signalisieren.

Themenschwerpunkte sind Signale für Engagement der Unternehmen für Gleichstellung

Die Analysen zeigen, dass es trotz einheitlicher gesetzlicher Regelungen zur Berichterstattung über Frauen und Führungspositionen Unterschiede in der Art und Weise gibt, in der Unternehmen das Thema aufgreifen. Vor diesem Hintergrund – und mit Blick auf die potenzielle Reputationswirkung der Unternehmensberichterstattung – stellt sich die Frage, inwieweit diese Unterschiede in der Berichterstattung der Unternehmen darauf hinweisen, ob sie sich substantiell für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen engagieren oder ob sie lediglich auf Compliance mit den gesetzlichen Regelungen bedacht sind.

Um diese Frage beantworten zu können, wurden die Zusammenhänge zwischen der Gleichstellungs- beziehungsweise Compliance-Orientierung in den Jahresabschlüssen und den Frauenanteilen in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen betrachtet. Demnach wiesen die Unternehmen im gleichstellungsorientierten Cluster im Jahr 2022 mit durchschnittlich 40 Prozent einen deutlich höheren Frauenanteil im Aufsichtsrat auf als die Unternehmen im complianceorientierten Cluster mit 34 Prozent (Tabelle). Dieser Unterschied ist auch im statistischen Sinne signifikant.¹² Der Anstieg des Frauenanteils im Aufsichtsrat seit 2015 war im gleichstellungsorientierten Cluster mit 13 Prozentpunkten zudem etwas höher als im complianceorientierten Cluster (elf Prozentpunkte). Beim Frauenanteil im Vorstand lagen beide Unternehmenscluster im Jahr 2022 mit 20 Prozent gleichauf. Auch hier war der Anstieg des Frauenanteils seit 2015 im gleichstellungsorientierten Cluster mit 15 Prozentpunkten etwas höher als im complianceorientierten Cluster (zwölf Prozentpunkte). Konkret bedeutet dies, dass die durchschnittliche Zahl von Frauen im Vorstand in den Jahren 2015 bis 2022 bei den gleichstellungsorientierten Unternehmen von 0,33 auf 1,18 gestiegen ist, bei den complianceorientierten dagegen von 0,55 auf 1,16.¹³

Unter den großen börsennotierten Unternehmen hatten also jene, die in ihrer Berichterstattung einen thematischen Fokus auf konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen legten, in den Folgejahren einen höheren Frauenanteil in ihren Aufsichtsräten und einen gleich hohen Frauenanteil in ihren Vorständen. Außerdem konnten diese Unternehmen in beiden Gremien einen höheren Anstieg des Frauenanteils verzeichnen als diejenigen Unternehmen, die sich in ihren Berichten überwiegend auf die Erfüllung der gesetzlichen Pflichtangaben beschränkten. Insofern ist die Berichterstattung der Unternehmen über deren Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen durchaus ein Signal für Stakeholder: Sie können über diesen Weg Unternehmen

¹² In einem konservativen zweiseitigen T-Test auf unterschiedliche Mittelwerte, mit $p < 0,05$ und angenommener Heteroskedastizität.

¹³ Im Durchschnitt hatten die untersuchten Unternehmen im Jahr 2022 einen etwa fünfköpfigen Vorstand (5,49) und einen etwa fünfzehnköpfigen Aufsichtsrat (14,68).

identifizieren, die die Gleichstellung der Geschlechter in Führungspositionen aktiv und konkret verbessern wollen.

Fazit: Gesetzliche Berichtspflichten haben Transparenz von Unternehmen mit Blick auf Gleichstellung erhöht

Wie die Analysen zeigen, hat die Einführung gesetzlicher nichtfinanzieller Berichtspflichten durch das FöPoG und das CSR-RUG die Berichterstattung der Unternehmen zu Frauen und Führungspositionen nachhaltig verändert. So machen große, börsennotierte Konzerne in ihren Jahresabschlüssen im Durchschnitt mittlerweile deutlich mehr Angaben zu diesem Thema als noch vor einigen Jahren. Gleichzeitig bestehen hinsichtlich der Art, wie Unternehmen über Frauen und Führungspositionen berichten, und hinsichtlich der Inhalte deutliche Unterschiede, die mit der Einführung gesetzlicher Berichtspflichten noch zugenommen haben. Die unterschiedlichen thematischen Schwerpunktsetzungen in der Unternehmensberichterstattung gewähren Einblicke, mit welchen strategischen Orientierungen Unternehmen der gesellschaftlichen Forderung nach Gleichstellung der Geschlechter in Führungspositionen begegnen.

Dabei zeigt sich, dass in diesem Zusammenhang gut die Hälfte der untersuchten Unternehmen den Fokus auf Compliance legt – sie achten also in erster Linie darauf, die gesetzlichen Mindestanforderungen zur Berichterstattung bezüglich Zielgrößen und Frauenanteilen in ihren Führungsgremien zu erfüllen. Gleichstellung wird hier als externe Forderung präsentiert, zu der man Stellung bezieht. Dieses vergleichsweise geringe Engagement spiegelt sich auch im tatsächlichen Frauenanteil in den Aufsichtsräten dieser Unternehmen wider, der im Durchschnitt nur leicht über der gesetzlich vorgeschriebenen Quote von 30 Prozent liegt.

Die andere Hälfte der Unternehmen dagegen berichtet über die Pflichtangaben hinaus umfangreich über das „Wie“ der Gleichstellung, also ihre konkreten, aktiven Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter in Führungspositionen. Für diese Unternehmen sind Berichtspflichten offenbar

Tabelle

Frauenanteile in DAX-Konzernen¹ nach Gleichstellungs- und Compliance-Orientierung In Prozent

	Frauenanteil im Aufsichtsrat		Frauenanteil im Vorstand	
	2015	2022	2015	2022
Gleichstellungsorientierte Unternehmen	27	40	5	20
Complianceorientierte Unternehmen	23	34	8	20

¹ Die Auswertung basiert auf den Konzernabschlüssen aller Unternehmen, die im Zeitraum 2009 bis 2022 im DAX-30 beziehungsweise DAX-40 vertreten waren (insgesamt 51 Unternehmen). Das gleichstellungsorientierte Cluster besteht aus 23 Unternehmen, das complianceorientierte aus 28 Unternehmen.

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen.

© DIW Berlin 2023

ein Anlass, tiefergehende Strategien zur Verbesserung der Chancengleichheit darzustellen. Solche Berichterstattung, die über die bloße Compliance mit gesetzlichen Berichtspflichten hinausgeht, kann als Signal eines substanziellen (und nicht nur symbolischen) Engagements für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen wirken. Dies wird sowohl mit Blick auf die stärkere Beteiligung von Frauen in den Aufsichtsräten dieser Unternehmen sichtbar als auch mit Blick auf die Bandbreite dargestellter Maßnahmen, die geeignet sind, die Teilhabe von Frauen an Führungspositionen zu erhöhen.

Über die Angaben zu aktuellen Frauenanteilen und Zielgrößen für Führungsgremien hinaus stellt also auch der unstrukturierte inhaltliche Teil der Berichterstattung zu Frauen und Führungspositionen eine wertvolle Informationsquelle dar: Stakeholder, Wettbewerber und die Öffentlichkeit erhalten so Einblicke in den aktuellen Stand der Gleichstellung in Unternehmen, können unterschiedliche Herangehensweisen vergleichen und Best Practices identifizieren. Gesetzliche Berichtspflichten haben die Unternehmenstransparenz unter dem Strich also erhöht, indem sie deutlicher hervortreten lassen, wie sich Unternehmen zum Thema Gleichstellung positionieren.

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 | vsundergeld@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, J78, K38, M12, M14, M51

Keywords: accountability, board composition, board diversity, boards of directors, CEOs, corporate boards, corporate governance, CSR, diversity, executive boards, female directors, gender equality, gender quota, Germany, leadership positions, managers, non-financial disclosure, non-financial reporting, private companies, public companies, supervisory boards.

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

www.diw.de/diw_weekly



INTERVIEW



Virginia Sondergeld, wissenschaftliche
Mitarbeiterin der Forschungsgruppe
Gender Economics im DIW Berlin

„Anstieg des Frauenanteils in Vorständen hat sich wieder verlangsamt“

1. Frau Sondergeld, bei der Zahl der Frauen in den Vorständen großer deutscher Unternehmen konnte 2021 ein etwas größerer Anstieg als in den Jahren zuvor verzeichnet werden. Wie hat sich der Frauenanteil in Vorständen im Jahr 2022 entwickelt? Nachdem es in den 200 umsatzstärksten Unternehmen in Deutschland in den Vorständen von 2020 auf 2021 einen vergleichsweise großen Anstieg von ungefähr drei Prozentpunkten gab, hat sich die Dynamik im letzten Jahr wieder etwas verlangsamt. Der Frauenanteil in Vorständen hat nur noch um ungefähr einen Prozentpunkt auf nun rund 16 Prozent zugenommen.

2. Wie ist diese nachlassende Dynamik zu erklären? Die Bundesregierung hat eine Geschlechtermindestbeteiligung für Vorstände beschlossen: In den Vorständen der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit einem mindestens vierköpfigen Vorstand muss seit August 2022 beim nächsten freiwerdenden Posten eine Frau beziehungsweise ein Mann berufen werden, sofern das jeweilige Geschlecht im Vorstand noch nicht vertreten ist. Diese Bestimmung haben viele Unternehmen bereits im Jahr 2021 antizipiert und eine Vorständin berufen. Dadurch war der Anstieg damals relativ groß. Danach haben die Unternehmen mit ihren Bemühungen aber offenbar schon wieder nachgelassen. Das kann allerdings nicht der einzige Grund für die jetzt wieder nachlassende Dynamik sein. Auch in Unternehmensgruppen wie den Banken, bei denen praktisch kaum Unternehmen von der Mindestbeteiligung betroffen sind, ging es mit Blick auf den Anteil der Vorständinnen 2022 nur noch um gut einen Prozentpunkt nach oben, während wir im Jahr davor noch einen Anstieg von über drei Prozent gesehen haben.

3. Sieht es bei den Vorständinnen in börsennotierten Unternehmen besser aus? Insbesondere in den DAX-40-Unternehmen blieb die Dynamik aus den vorherigen Jahren bestehen. Der Frauenanteil in Vorständen hat hier 2022 einen großen Sprung von 17,5 auf nun fast 22 Prozent gemacht. In den kleineren börsennotierten Unternehmen, die

im MDAX und SDAX notiert sind, sehen wir aber eher eine Stagnation, wenn nicht sogar einen Rückgang auf etwa zwölf Prozent.

4. Wie hat sich der Anteil der Frauen unter den Vorstandsvorsitzenden entwickelt? Auch hier ist das Bild heterogen. Im DAX-40 haben wir, nachdem im Jahr zuvor die erste Vorstandsvorsitzende ernannt wurde, jetzt auch die zweite gesehen, mit zunächst Carla Kriwet bei Fresenius, die allerdings nach ein paar Monaten durch Helen Giza ersetzt wurde. In den anderen DAX-Gruppen gab es aber höchstens eine Stagnation, teilweise sogar Rückgänge mit Blick auf die Zahl von Frauen als Vorstandsvorsitzende.

5. Wie war die Entwicklung in den Aufsichtsräten? Wir konnten auch hier überwiegend nur kleine Zugewinne beim Frauenanteil beobachten, insgesamt sind in den Kontrollgremien anteilig aber deutlich mehr Frauen vertreten als in den Vorständen. Die Geschlechterquote für Aufsichtsräte, die ja bereits seit einigen Jahren gilt, hat dazu beigetragen.

6. Unternehmen mit Bundesbeteiligung hatten bislang einen höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen als privatwirtschaftliche Unternehmen. Konnte dieser Anteil gesteigert werden? Ja, neben den DAX-40 sind in der Tat die Unternehmen mit Bundesbeteiligung eine Gruppe, in der der Frauenanteil auch im Jahr 2022 wieder gesteigert werden konnte. In den Vorständen haben diese Unternehmen sogar erstmals die 30-Prozent-Marke geknackt. Man muss allerdings dazu sagen, dass Unternehmen mit Bundesbeteiligung nur bedingt mit großen Konzernen vergleichbar sind. Sie sind häufig kleiner und Berufungen in den Aufsichtsrat sind beispielsweise häufig an politische Mandate geknüpft.

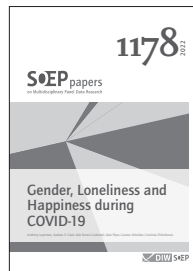
Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf
www.diw.de/interview

SOEP Papers Nr. 1178

2022 | Anthony Lepinteur, Andrew E. Clark, Ada Ferrer-i-Carbonell, Alan Piper, Carsten Schröder, Conchita D'Ambrosio



Gender, Loneliness and Happiness during COVID-19

We analyse a measure of loneliness from a representative sample of German individuals interviewed in both 2017 and at the beginning of the COVID-19 pandemic in 2020. Both men and women felt lonelier during the COVID-19 pandemic than they did in 2017. The pandemic more than doubled the gender loneliness gap: women were lonelier than men in 2017, and the 2017-2020 rise in loneliness was far larger for women. This rise is mirrored in life-satisfaction scores. Men's life satisfaction changed only little between 2017 and 2020; yet that of women fell dramatically, and sufficiently so to produce a female penalty in life satisfaction. We estimate that almost all of this female penalty is explained by the disproportionate rise in loneliness for women during the COVID-19 pandemic.

www.diw.de/publikationen/soeppapers



SOEP Papers Nr. 1179

2022 | Kai Ingwersen, Stephan L. Thomsen



Minimum Wage in Germany: Countering the Wage and Employment Gap between Migrants and Natives?

This paper investigates the effects of the introduction of a statutory minimum wage in Germany on the wages and employment of migrants. Migrants are an overrepresented group in the low-wage sector and can be expected to particularly benefit from a minimum wage. We combine a "differential trend adjusted difference-in-differences estimator" (DTADD) and descriptive evidence to evaluate the impact of the minimum wage introduction in 2015 on hourly wages, monthly salaries, working hours and changes in employment and wage distribution. Contrary to expectations, our results show that the introduction of

the minimum wage has weakened the position of migrants in the low-wage sector compared to their native counterparts. We observe an increase in part-time employment, a less pronounced decline in unemployment and a greater reduction in weekly working hours among migrants. The introduction of the minimum wage caused a temporary convergence in hourly wages between migrants and natives, which subsequently turned into a wage divergence. Migrant men in the low-wage sector have been particularly negatively affected by the introduction of the minimum wage. Moreover, increasing hourly wages have not translated into higher monthly salaries, thus widening wage inequality between migrants and natives.

www.diw.de/publikationen/soeppapers





MARCEL FRATZSCHER

Die fünf Risiken für die Wirtschaftsentwicklung 2023

Marcel Fratzscher ist Präsident des DIW Berlin.
Der Kommentar gibt die Meinung des Autors wieder.

Treffen die Konjunkturprognosen für 2023 zu, dann steht Deutschland und dem Rest Europas kein schlechtes Jahr bevor. Erwartet wird ein Jahr der Stagnation trotz Kriegs in der Ukraine, Energiekrise und geopolitischer Konflikte. Dieses Bild ist jedoch unvollständig: Es gibt fünf große Risiken, die jedes für sich die deutsche und europäische Wirtschaft in eine tiefe Rezession treiben könnten. Und die Ungleichheit, mit der Menschen und Unternehmen von der Krise betroffen sind, hatte selten mehr Potenzial für eine soziale Spaltung.

Fast alle Konjunkturprognosen stimmen darin überein, dass 2023 wirtschaftlich nicht verheerend wird. Fast nichts deutet darauf hin, dass es eine Welle von Unternehmensinsolvenzen geben könnte, die Lieferketten zerstören und viele Tausende Arbeitslose schaffen würde. Im Gegenteil, der Fachkräftemangel in Deutschland war selten größer. Trotz hoher Unsicherheit suchen Unternehmen in praktisch allen Branchen händeringend Beschäftigte. Stützend auf die Wirtschaft wirkt sich aus, dass die Regierungen Europas – und allen voran Deutschland – riesige Hilfspakete aufgelegt haben. Und es besteht kein Zweifel, dass die Bundesregierung aus ihrem „Doppel-Wumms“ einen „Triple-Wumms“ machen würde. Bei allen positiven Impulsen gab es in den vergangenen Jahrzehnten aber auch selten so viele Risiken für die Wirtschaft:

Erstens könnte eine Eskalation des Kriegs die europäische Wirtschaft in eine tiefe Rezession oder gar Depression treiben. Die Vorstellung des Einsatzes von Atomwaffen ist grauenvoll. Aber selbst ein konventioneller Krieg, der sich über die Grenzen ausweitete, könnte so viel Unsicherheit schaffen, dass Unternehmen ihre Investitionen einstellen und Preise durch die Decke schießen lassen. Das zweite wirtschaftliche Risiko ist eine Gas- und Energieknappheit in Deutschland und Europa. Die Prognose der Wirtschaftsforschungsinstitute sieht eine Rezession von bis zu sieben Prozent auf die deutsche Wirtschaft zukommen, sollten Unternehmen gezwungen werden, ihre Produktion einzustellen, was zu dramatischen Kaskadeneffekten führen würde. Zwar sind die Gasspeicher in Deutschland derzeit gut gefüllt, allerdings ist die weitere Entwicklung auch für den kommenden

Winter nicht vorhersehbar. Das dritte Risiko sind erneute Unterbrechungen der globalen Lieferketten. Mögliche Ursachen hängen nicht nur mit dem Krieg in der Ukraine zusammen. Das wohl wahrscheinlichste Szenario ist die COVID-Welle in China, die nach Prognosen des Economist mehr als eine Million Menschen in der Volksrepublik das Leben kosten und zu Unterbrechungen bei der Produktion oder dem Transport von wichtigen Vorleistungen führen könnte. Das vierte Risiko ist ein erneuter Einbruch des globalen Handels. Zahlreiche Schwellenländer kämpfen mit Finanzkrisen, da ihre Währungen abgewertet wurden und Kapital abgeflossen ist. Aber auch der Handelskonflikt zwischen den USA und China spitzt sich wieder zu. Deutschland ist besonders anfällig für dieses Risiko durch seine hohe wirtschaftliche Offenheit und Abhängigkeit vom Handel. Das fünfte Risiko sind die Inflation und die massiv schrumpfende Kaufkraft für so viele Menschen mit mittleren und geringen Einkommen. Wenn Menschen 15 oder 20 Prozent mehr ihres Einkommens für Energie und Lebensmittel ausgeben müssen, dann haben sie weniger Geld, sich andere Dinge des täglichen Lebens leisten zu können. Ein schwächerer Konsum schadet auch den Unternehmen.

Und genau hier liegt ein großer blinder Fleck: Selbst wenn diese Risiken nur zu einem geringen Maße eintreten, zahlen Menschen und Unternehmen einen ganz unterschiedlichen Preis. Die soziale Krise verschärft sich, da Menschen mit mittlerem geringen Einkommen und Menschen in den ärmsten Ländern und Regionen sehr viel stärker unter der Krise leiden – da sie individuell eine höhere Inflation erfahren, keine Rücklagen und Ersparnisse oder andere Schutzmechanismen haben und weil die Politik ihre Hilfen zu sehr auf Unternehmen fokussiert. 2023 könnte wirtschaftlich ein erstaunlich robustes Jahr werden. Genauso wahrscheinlich ist es jedoch, dass etwas schief geht. Um Murphys Gesetz zu zitieren: Wenn etwas schief gehen kann, dann wird es schief gehen. Aber hoffentlich ist diese Sorge zu pessimistisch.

Dieser Kommentar ist die gekürzte Fassung eines Gastbeitrags in der Welt vom 27. Dezember 2022.