



Dr. Alexandra Fedorets, Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) am DIW Berlin

INTERVIEW MIT ALEXANDRA FEDORETS

## Nach der Einführung der Geschlechterquote: Frauenanteile in Aufsichtsräten steigen

- 1. Frau Fedorets, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, wurde 2016 eine Geschlechterquote für die Aufsichtsräte von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen eingeführt. Wie hat sich die Zahl der Frauen in den Aufsichtsräten in den letzten Jahren entwickelt?** In unserer Studie zeigen wir die Entwicklung des Frauenanteils in Aufsichtsräten der Firmen, die direkt durch diese Geschlechterquote betroffen sind, im Vergleich zu nicht betroffenen Firmen. In betroffenen Firmen zeigt sich der Anstieg im Frauenanteil deutlich von etwa 12 Prozent im Jahr 2012 auf 22 Prozent im Jahr 2016. Dieser Anstieg hat allerdings seit dem Jahr 2012/2013, also bereits vor der Einführung der Geschlechterquote, begonnen.
- 2. In wieweit lässt sich der Anstieg des Frauenanteils dann auf die Einführung der Geschlechterquote zurückführen?** Für einen kausalen Zusammenhang spricht, dass der beobachtete Anstieg in betroffenen Unternehmen sehr viel deutlicher ist als in nicht betroffenen, auch wenn eine kausale Interpretation methodisch nicht ganz korrekt ist. Außerdem sieht man, dass der Anteil der Frauen in Aufsichtsräten der betroffenen Unternehmen steigt, seit die politische Debatte die Erwartung geweckt hat, dass die Geschlechterquote eingeführt wird. Gegen die kausale Interpretation der Ergebnisse spricht, dass der Frauenanteil auch in nicht betroffenen Firmen ansteigt.
- 3. Wie ist die Entwicklung des Frauenanteils in den Firmen, deren Aufsichtsräte nicht von der Geschlechterquote betroffen sind?** Das ist interessant, denn die nicht betroffenen Unternehmen reagieren ebenfalls auf die Einführung der Geschlechterquote, allerdings in einem geringeren Ausmaß. Beispielsweise lag der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten von nicht betroffenen Unternehmen bei ungefähr 8 Prozent im Jahr 2012 und ist auf 13 Prozent im Jahr 2016 gestiegen.
- 4. Wie gehen sogenannte Mehrfachmandate in die Statistik ein, wenn also eine Frau in mehreren Aufsichtsräten sitzt?** Das Ziel der Geschlechterquote ist eigentlich, mehr

neue Frauen in Führungspositionen zu berufen. Allerdings zeigen internationale Studien, dass auch Frauen berufen werden, die bereits einen Posten in einem Aufsichtsrat einer anderen Firma besetzen. In unseren Daten sehen wir diese Problematik allerdings nicht. Die durchschnittliche Zahl der Mandate von Frauen verläuft über die Zeit konstant. Eine Frau hat im Schnitt 1,4 Sitze in unterschiedlichen Firmengremien.

- 5. Wie ist die Entwicklung bei den Vorsitzposten?** Bei den Vorsitzposten ist die Entwicklung des Frauenanteils auf einem sehr niedrigen Niveau. In allen untersuchten Firmentypen, in allen Jahren und in beiden Gremien lag dieser Anteil immer unter 4,2 Prozent. Zum gleichen Ergebnis kommen auch internationale Studien.
- 6. Wie beurteilen Sie die Wirkung der verpflichtenden Geschlechterquote insgesamt?** Noch ist es zu früh, ein eindeutiges Fazit zu ziehen. In der kurzen Frist ist es eigentlich erwartungsgemäß, dass die Geschlechterquote nur ihre direkte Wirkung entfaltet, also dass in erster Linie der Anteil der Frauen in Aufsichtsräten der betroffenen Firmen steigt. Erfreulich ist dabei, dass es zu keinen negativen Wirkungen kommt. Zum Beispiel gibt es keine negative Wirkung auf die Firmenperformance oder auf die Zahl der Mehrfachmandate. Mittel- und langfristig kann die Genderquote jedoch ihre Wirkung entfalten, denn durch den steigenden Frauenanteil werden auch mehr Vorbilder für Frauen in Führungspositionen geschaffen. Wichtig ist, dass man nicht erwarten kann, dass die Geschlechterquote alleine einen Kulturwandel mit sich bringen kann. Für einen richtigen Wandel in der Unternehmenskultur braucht man auch weitere Maßnahmen. Zum einen sollten Unternehmen selbst Frauenkarrieren forcieren und unterstützen, andererseits soll auch die Politik die Rahmenbedingungen dafür schaffen, vielleicht auch mit pragmatischen Instrumenten, wie einer verbesserten Kita-Versorgung oder einem Ausbau der Vätermonate bei der Elternzeit. **Das Gespräch führte Erich Wittenberg.**



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

## IMPRESSUM

---



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

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

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

85. Jahrgang

### Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Tomaso Duso; Dr. Ferdinand Fichtner; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.;

Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Stefan Liebig;

Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Prof. Johanna Möllerström, Ph.D.; Prof. Karsten

Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Jürgen Schupp; Prof. Dr. C. Katharina Spieß

### Chefredaktion

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

### Lektorat

Dr. Katharina Wrohlich; Dr. Johannes Geyer

### Redaktion

Renate Bogdanovic; Dr. Franziska Bremus; Rebecca Buhner;

Claudia Cohnen-Beck; Dr. Daniel Kemptner; Sebastian Kollmann;

Matthias Laugwitz; Markus Reiniger; Dr. Alexander Zerrahn

### Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

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

Telefon: +49 1806 14 00 50 25

### Gestaltung

Roman Wilhelm, DIW Berlin

### Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

### Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

### Druck

USE gGmbH, Berlin

ISSN 0012-1304; ISSN 1860-8787 (online)

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit

Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an den

Kundenservice des DIW Berlin zulässig ([kundenservice@diw.de](mailto:kundenservice@diw.de)).

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