GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Die „Gläserne Decke“ durchbrechen – Für eine Quotenregelung in Aufsichtsräten und Vorständen der Privatwirtschaft

Weckes, Marion

2009

https://doi.org/10.25595/3181

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Weckes, Marion: *Die „Gläserne Decke“ durchbrechen – Für eine Quotenregelung in Aufsichtsräten und Vorständen der Privatwirtschaft*, in: Femina politica : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 18 (2009) Nr: 2, 112–116. DOI: https://doi.org/10.25595/3181.

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

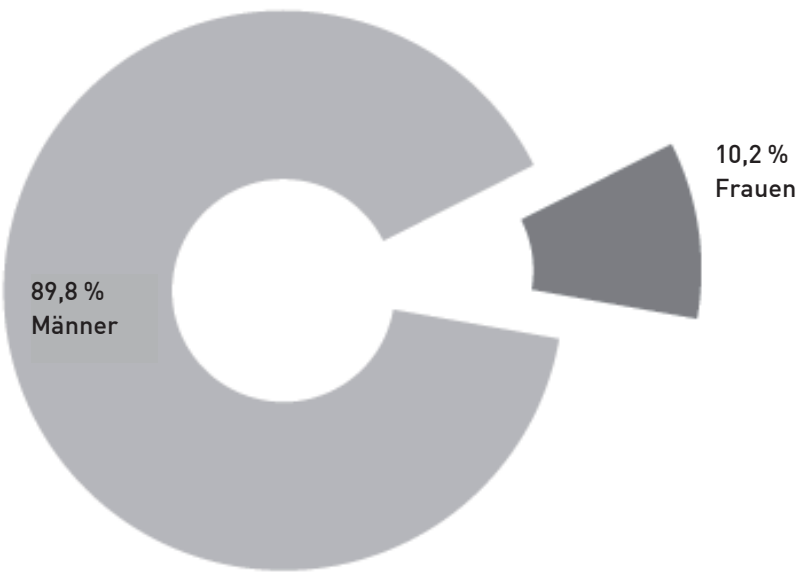
HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Die „Gläserne Decke“ durchbrechen – Für eine Quotenregelung in Aufsichtsräten und Vorständen der Privatwirtschaft

MARION WECKES

Die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen schlägt sich nach wie vor nicht in einer „Gleichverteilung“ von Frauen und Männern in den oberen Führungsetagen der Privatwirtschaft nieder. Die jüngsten Zahlen einer Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung (vgl. Weckes 2008, 2009) belegen das mehr als deutlich: Insgesamt ist das Gremium Aufsichtsrat in Deutschland nur sehr schwach mit Frauen besetzt. So waren im Frühjahr 2009 lediglich 10,2% aller Aufsichtsräte weiblich (Graphik 1). Untersucht wurden in der Studie die Aufsichtsräte der 160 börsennotierten Unternehmen in den Börsenindices[1] DAX 30, MDax, SDAX und TecDax.

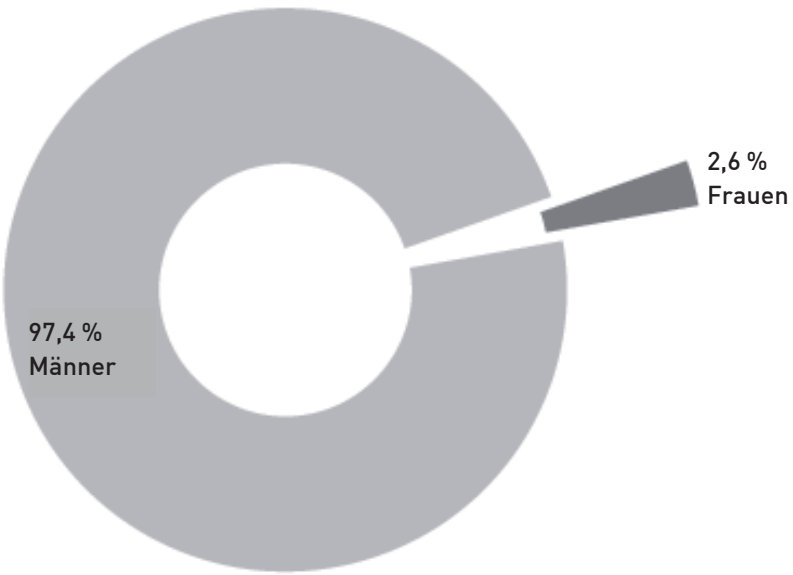
Graphik 1: In den 160 untersuchten Aufsichtsräten waren die Geschlechteranteile ...



Dass Aufsichtsräte den Vorstand kontrollieren, ist bekannt. Unbekannt ist häufig jedoch, wie sich Aufsichtsräte zusammensetzen. So gibt es zwei Typen von Aufsichtsratsgremien: zum einen die Aufsichtsräte, die nur aus VertreterInnen der AnteilseignerInnen bestehen und zum anderen „mitbestimmte“ Aufsichtsräte, in denen

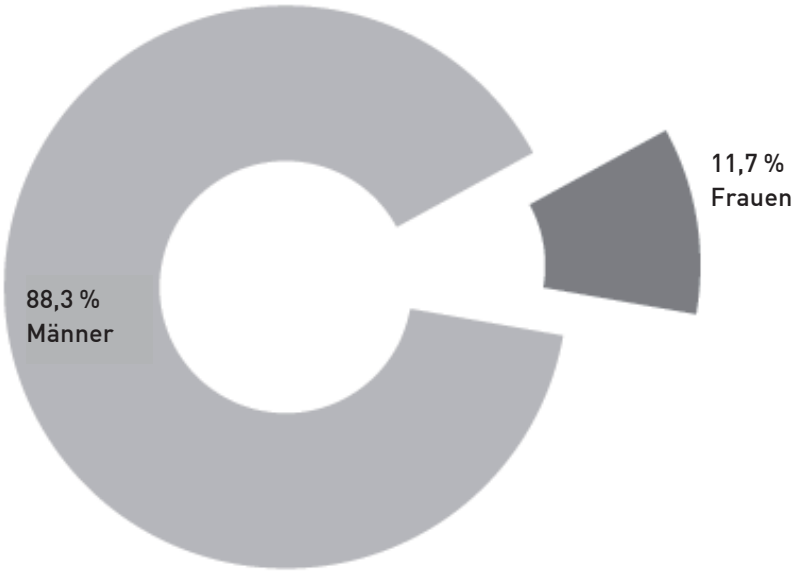
neben AnteilseignervertreterInnen auch ArbeitnehmervertreterInnen und GewerkschafterInnen sitzen.
Während die Aufsichtsräte, die nur aus AnteilseignervertreterInnen bestehen, wie im Vorjahr lediglich einen Frauenanteil von unter 3% haben, sind in mitbestimmten Unternehmen immerhin 11,7% Aufsichtsräte weiblich. Wie im Vorjahr entsendet den Großteil dieser Frauen mit 80% wiederum die Arbeitnehmerseite. Ohne die Mitbestimmung würde der niedrige Frauenanteil also noch viel dramatischer ausfallen (Graphik 2, Graphik 3).

Graphik 2: In den Aufsichtsräten nicht mitbestimmter Unternehmen sitzen ...



Mitbestimmte Aufsichtsräte können zudem nochmals in paritätisch besetzte und drittelbeteiligte Aufsichtsräte unterschieden werden. Während in paritätisch besetzten Aufsichtsräten die gleiche Anzahl von Arbeitnehmer- wie KapitalvertreterInnen das Gremium bildet, sind nach Drittelbeteiligungsgesetz doppelt so viele KapitalvertreterInnen wie VertreterInnen der Arbeitnehmerseite vorgesehen.
Das Drittelbeteiligungsgesetz beinhaltet in § 4 bereits eine geschlechterspezifische Regelung. Danach sollen Aufsichtsräte nach dem zahlenmäßigen Verhältnis der Geschlechter im Unternehmen besetzt sein. Laut der Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung haben die drittelbeteiligten Aufsichtsräte insgesamt jedoch lediglich einen Frauenanteil von 9,3%. Zum Vergleich: In paritätisch besetzten Aufsichtsräten – ohne eine gesetzlich verankerte Soll-Vorschrift – waren zum Zeitpunkt der Untersuchung 12% Frauen vertreten. Eine Soll-Formulierung scheint damit nicht ausreichend zu sein und führt noch nicht einmal dazu, dass der Frauenanteil paritätisch besetzter Aufsichtsräte erzielt wird.

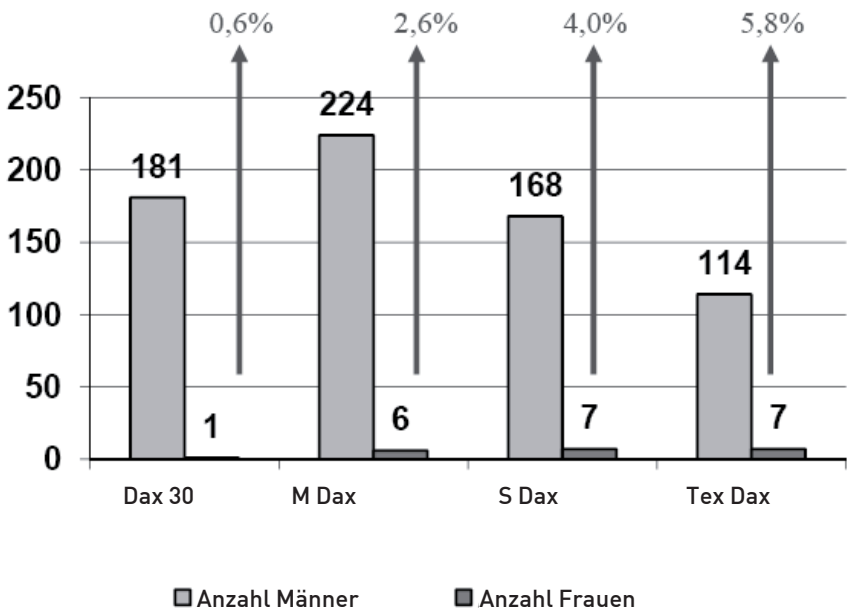
Graphik 3: In den Aufsichtsräten mitbestimmter Unternehmen sitzen ...



Aus diesem Grund fordert neben der SPD und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) auch der eingetragene Verein „Frauen in die Aufsichtsräte“ (FidAR) eine gesetzliche Regelung zur Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsetagen privatwirtschaftlicher Unternehmen. Laut Vorschlag der SPD sollen nach norwegischem Vorbild[2] 40% der Aufsichtsratssitze mit Frauen besetzt werden.
So kann zum einen mit einer Geschlechterquote der Frauenanteil im Aufsichtsrat erhöht werden; zum anderen können Aufsichtsräte parallel dazu verpflichtet werden, bei der Vorstandsbesetzung intensiver nach qualifizierten Frauen zu suchen.
Die Aufsichtsräte der Kapitalseite werden entsprechend der gesetzlichen Vorschrift aus § 101 des Aktiengesetzes durch die Hauptversammlung gewählt; somit wäre eine gesetzliche Vorschrift in Form einer Quote einfach umzusetzen. Komplizierter ist es auf der Arbeitnehmerseite: Diese haben als KandidatInnen nur die Beschäftigten des Betriebes zur Verfügung. Im Extremfall – z.B. im Baugewerbe – könnten also Probleme bei der Kandidatenaufstellung auftreten. Eine Lösung dieser Problematik bestünde in einer Regelung, die für Aufsichtsräte der Arbeitnehmerseite die Geschlechterverteilung entsprechend der Beschäftigungsstruktur im jeweiligen Unternehmen gesetzlich verankern würde. Dies wäre eine Lösung analog zur Regelung aus dem Drittelbeteiligungsgesetz. Aber: als Muss-Vorschrift. Idealerweise würden durch die Quote dann in allen nicht mitbestimmten Unternehmen mindestens 40% der Aufsichtsräte weiblich sein. In Aufsichtsräten mit ArbeitnehmervertreterInnen gilt dies analog für die Kapitalseite, während die ArbeitnehmervertreterInnen die Beschäftigungsquote des jeweiligen Unternehmens widerspiegeln, die je nach Bran-

che mal durch einen eher hohen Frauenanteil oder einen eher hohen Männeranteil gekennzeichnet ist.
Der Aufsichtsrat ist jedoch nicht das einzige Gremium, das keine (annähernd) paritätische Besetzung nach Geschlecht aufweist. Noch dramatischer ist die Unterrepräsentanz von Frauen in Vorständen (Graphik 4). Dort fanden sich im Frühjahr 2009 nur 3% (21 Frauen) weibliche Vorstände. Insgesamt hatten nur 16 der untersuchten 160 Unternehmen überhaupt eine Frau im Vorstand. Und je höher ein Unternehmen an der Börse platziert war, desto geringer wurde der Frauenanteil in den Vorständen.

Graphik 4 : In den Vorständen der einzelnen Börsenindizes beträgt der Frauenanteil ...



Die Managementberatung McKinsey hat in ihrer Untersuchung „Women Matter“ (vgl. McKinsey 2007) festgestellt, dass die Unternehmen, in denen ein höherer Anteil an Frauen im Aufsichtsrat oder Vorstand repräsentiert ist, auch die besseren Unternehmenskennziffern vorweisen können als der Branchendurchschnitt. Legt man diese Ergebnisse zugrunde, müssten insbesondere die AktionärInnen ein Interesse an weiblicheren Chefetagen haben. Vorstände werden jedoch nicht durch die AktionärInnen in der Hauptversammlung eingesetzt, sondern nach § 84 des Aktiengesetzes durch den Aufsichtsrat bestellt. Damit liegt die Verantwortung beim – bis heute – eben nicht geschlechterparitätisch besetzten Aufsichtsrat.
Theoretisch besteht die Hoffnung, dass bereits in den Aufsichtsrat gewählte Frauen dazu beitragen könnten, verstärkt Kolleginnen für den Vorstand zu benennen. In der Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung zeigt sich jedoch, dass von 79 Unterneh-

men mit Frauen im Aufsichtsrat nur 6 Unternehmen auch eine Frau im Vorstand hatten. Auch die Erwartung, dass die Mitbestimmung positiv zur Anzahl der weiblichen Vorstände beiträgt, ist bisher enttäuscht worden.
Diese Ergebnisse führen unweigerlich zu der Erkenntnis, dass – bezogen auf den Vorstand – ebenfalls gesetzliche Regelungen angebracht sind. So wäre es möglich, aktienrechtlich vorzuschreiben, dass sich die Aufsichtsräte im vorgeschriebenen Bericht aus § 171 Aktiengesetz an die Hauptversammlung auch zur Vorstandsauswahl erklären müssen. Dies wäre eine Vorschrift, die zumindest das Bewusstsein für die nach wie vor geringe Vertretung von Frauen erheblich schärfen würde.
Als ein weiterer Schritt nach vorne kann auch die im Mai 2009 beschlossene Änderung des Deutschen Corporate Governance Kodex begrüßt werden. Die für börsennotierte Unternehmen relevanten Empfehlungen wurden um eine „angemessene Vertretung der Frauen" ergänzt. Diese Formulierung ist jedoch sehr zaghaft. Es bleibt deshalb abzuwarten, wann und inwieweit sich dies tatsächlich in einer verstärkten Repräsentanz von Frauen bei den betroffenen Unternehmen niederschlägt. Zu vermuten ist jedoch eher, dass die Wirtschaft ohne weitere Aktivitäten und gesetzliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils – und diese Erfahrung belegt auch das norwegische Beispiel – nicht in Bewegung kommt.

Anmerkungen

1 Unternehmen werden je nach Branche und Umsatzstärke einzelnen Indices zugeordnet. So befinden sich im Dax 30 die 30 größten und umsatzstärksten Unternehmen, im MDax (abgeleitet von Mid Cap) die klassischen Unternehmen, im SDax (abgeleitet von Small Cap) die kleinen Unternehmen und im TecDAX die Technologieunternehmen. Alle übrigen Unternehmen, die an der Börse gehandelt werden, sind dem General Standard bzw. dem Prime Standard (international ausgerichtete Unternehmen) zugeordnet.

2 Norwegen hat seit dem 1. Januar 2004 für staatlich kontrollierte bzw. seit dem 1. Januar 2006 für alle börsennotierten Unternehmen eine Frauenquote in Aufsichtsräten gesetzlich vorgeschrieben und bei Nichterfüllung den Entzug der Börsenzulassung als Sanktion verabschiedet. Bereits vor der Übergangsfrist erfüllten alle betroffenen Unternehmen die Quote.

Literatur

McKinsey&Company, 2007: Women Matter. Gender Diversity: A Corporate Performance Driver. Paris.

Weckes, Marion, 2008: Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten. Studie der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Weckes, Marion, 2009: Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten. Studie der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.