Frauen in Führungspositionen: Entwicklungen und Potenziale

Katharina Wrohlich
(DIW Berlin and Universität Potsdam)

20. efas Fachtagung – 9. Dezember 2022

Frauen in Führungspositionen:

Entwicklungen und Potenziale

1. Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen
2. Gesetzliche Regelungen und ihre Auswirkungen
3. Welche Effekte hat ein höherer Frauenanteil in Führungspositionen?

Frauen in Führungspositionen: Entwicklung in Deutschland seit 2006

Managerinnen Barometer des DIW Berlin

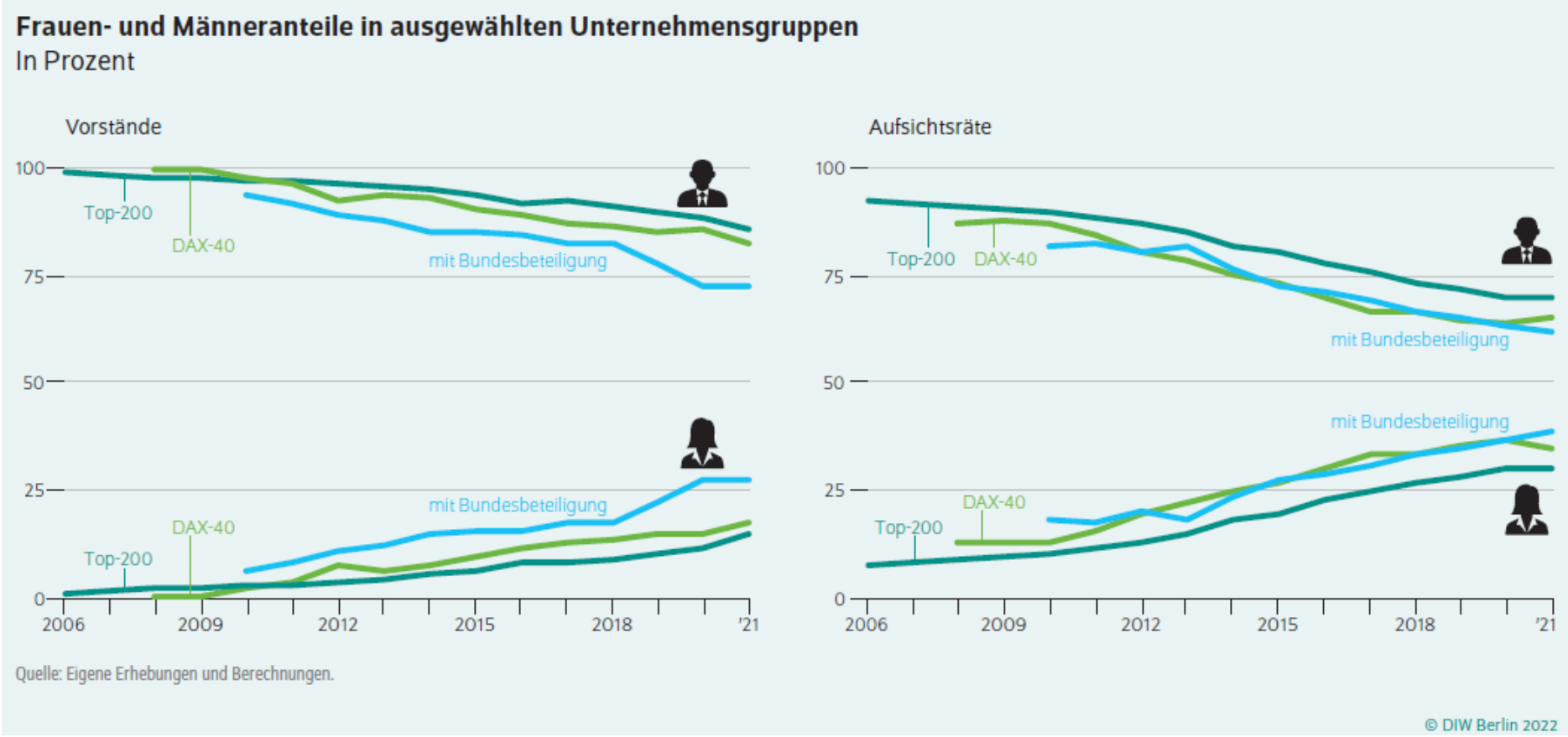
Dokumentation des Frauenanteils in **Aufsichtsräten** und **Vorständen** der größten Unternehmen in Deutschland **seit 2006**

- Top-200 Unternehmen
- DAX-Unternehmen
- Top-100 Banken
- Top-60 Versicherungen
- Unternehmen mit Bundesbeteiligung

erscheint jedes Jahr im Januar

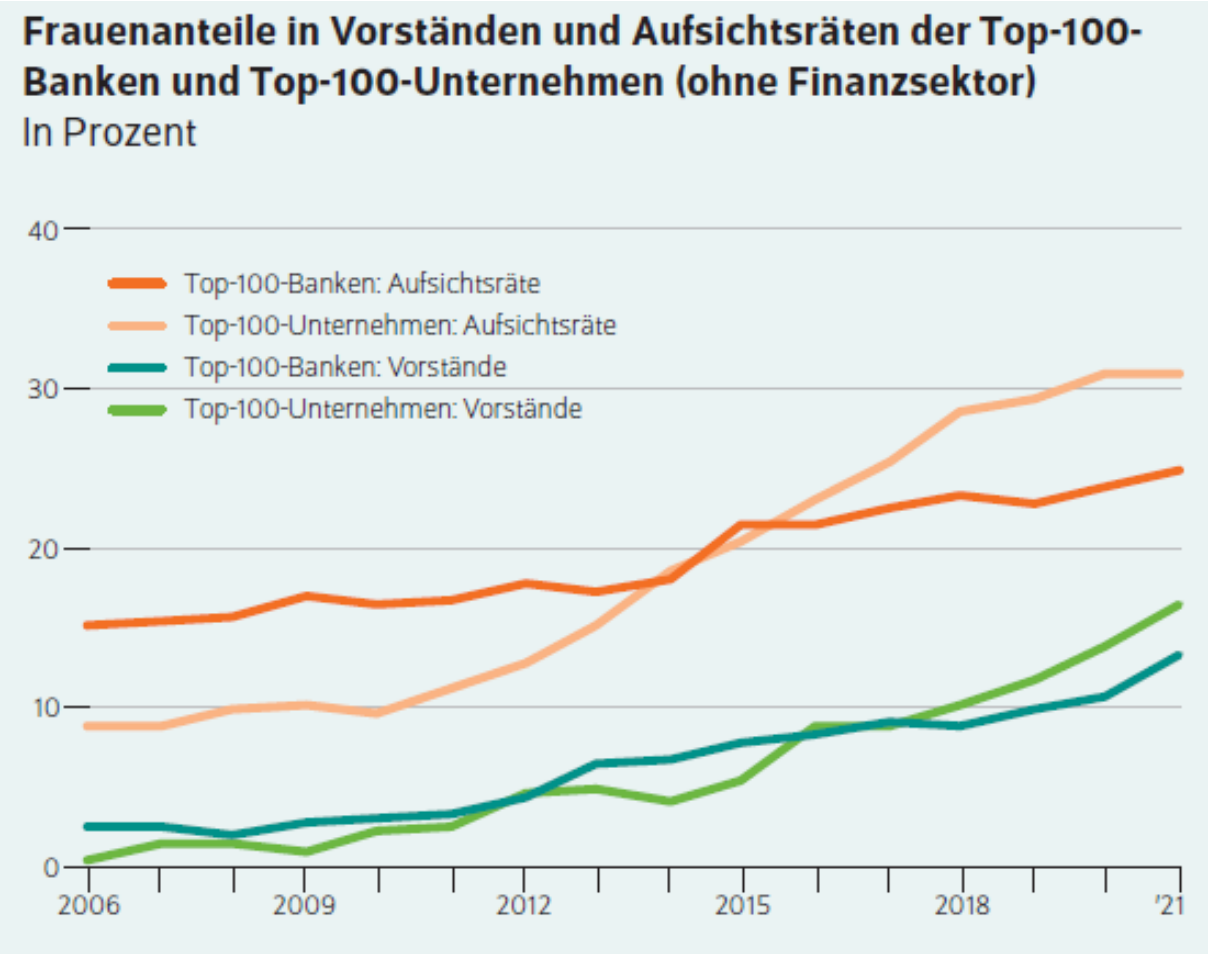
https://www.diw.de/de/diw_01.c.629341.de/managerinnen-barometer.html

Entwicklung des Frauenanteils in Aufsichtsräten und Vorständen



Quelle: DIW Managerinnen Barometer 2022.

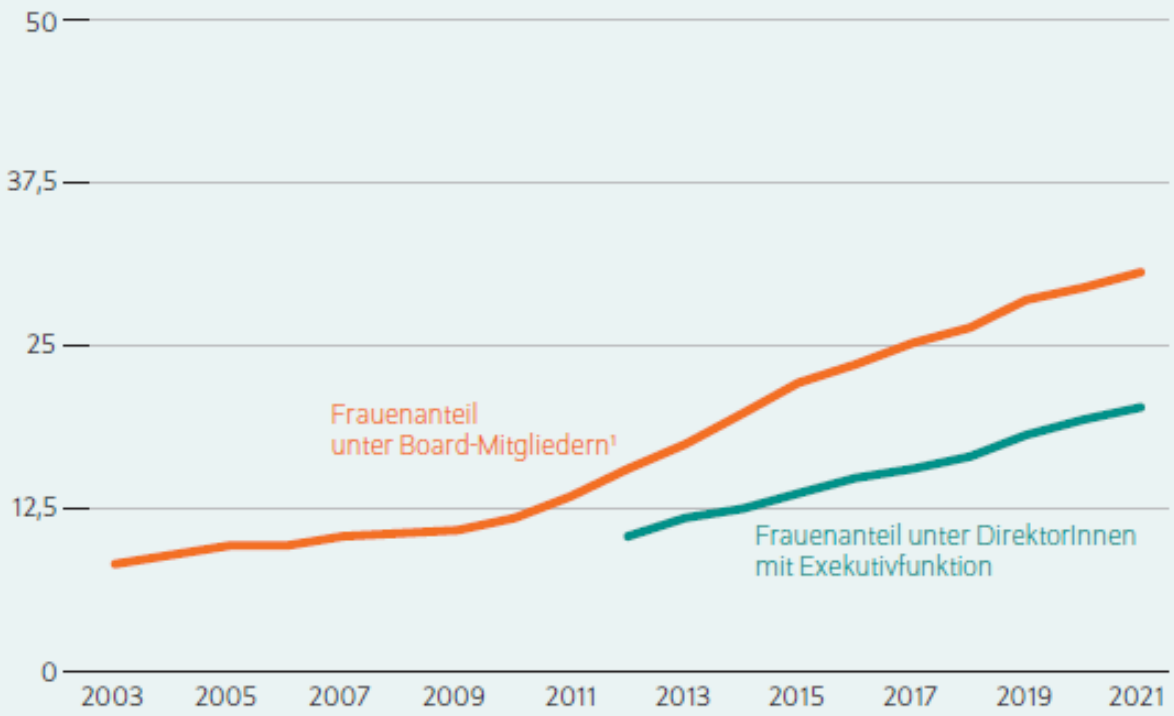
Entwicklung des Frauenanteils in Aufsichtsräten und Vorständen



Quelle: DIW Managerinnen Barometer 2022.

Entwicklung des Frauenanteils in Aufsichtsräten und Vorständen in der EU

Durchschnittlicher Frauenanteil in Spitzengremien der größten börsennotierten Unternehmen in der EU

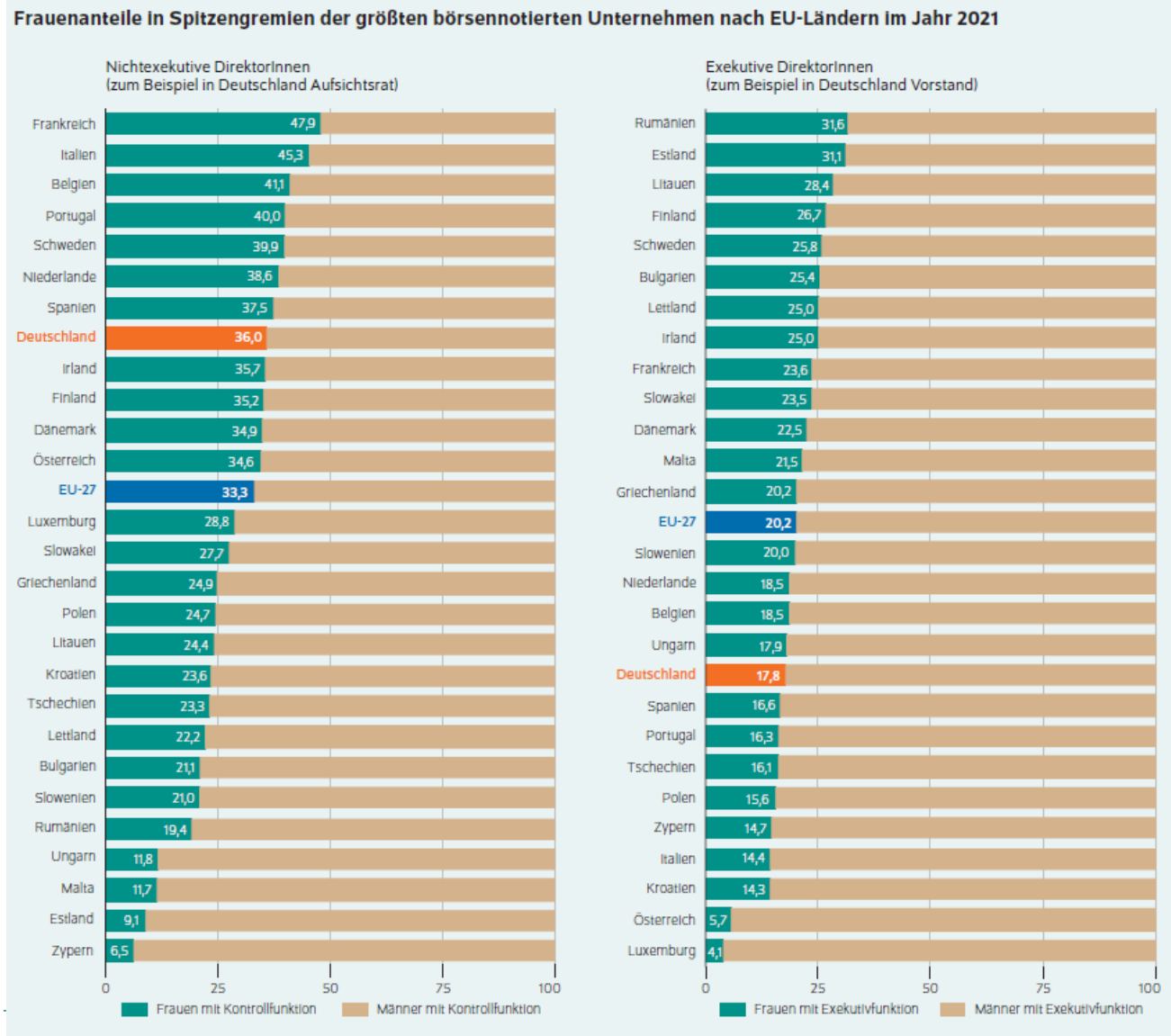


1 Mitglieder des „Boards" sind im zugrundeliegenden Datensatz die Mitglieder des Aufsichtsrats bei Unternehmen, in denen Unternehmensleitung und -überwachung von getrennten Gremien (Vorstand und Aufsichtsrat) wahrgenommen werden, und alle Mitglieder (sowohl exekutiv als auch nichtexekutiv) des Board of Directors bei Unternehmen, in denen beide Funktionen in einem Gremium vereint sind.

Quelle: European Institute for Gender Equality (EIGE).

Quelle: DIW Managerinnen Barometer 2022.

Frauenanteil in Aufsichtsräten und Vorständen in der EU



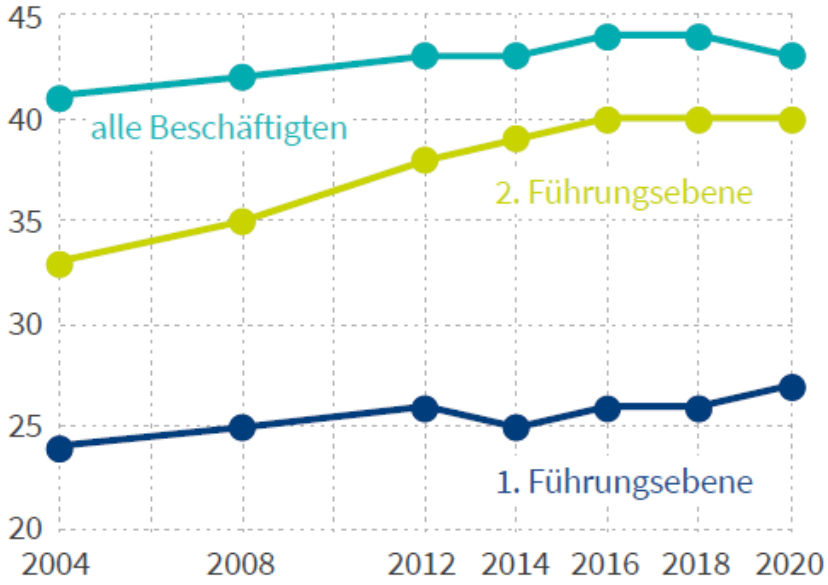
Quelle: DIW Managerinnen Barometer 2022.

Entwicklung des Frauenanteils auf der 1. und 2. Management-Ebene

A1

Auf den Führungsetagen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert

Frauenanteile auf zwei Führungsebenen und an allen Beschäftigten (nur Privatwirtschaft), in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008, 2012, 2014, 2016, 2018 und 2020, gewichtete Werte; für 2006 und 2010 liegen keine Daten vor. © IAB

Quelle: Kohaut und Müller, 2022.

„**FüPoG I**“ und „**FüPoG II**“

2015: Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst („**FüPoG I**“)

Ab dem 1.1.2016 gilt für Unternehmen, die börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind, eine **Geschlechterquote von 30 Prozent für den Aufsichtsrat**

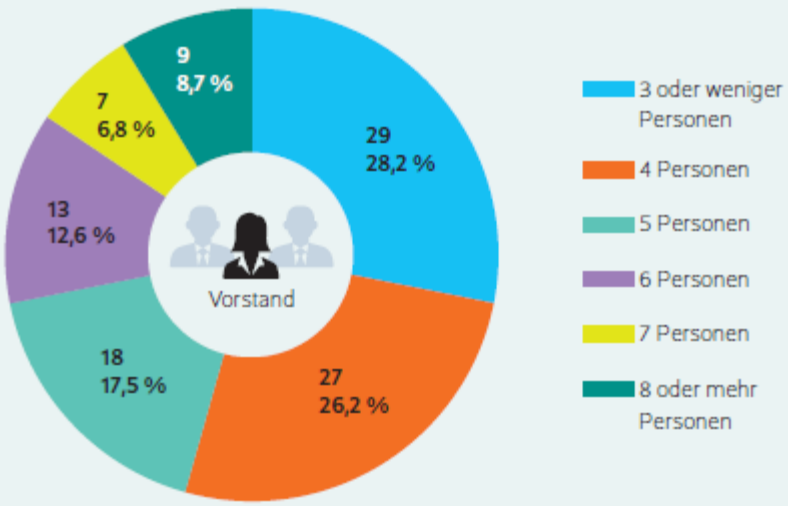
2021: Zweites Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen dienst („**FüPoG II**“)

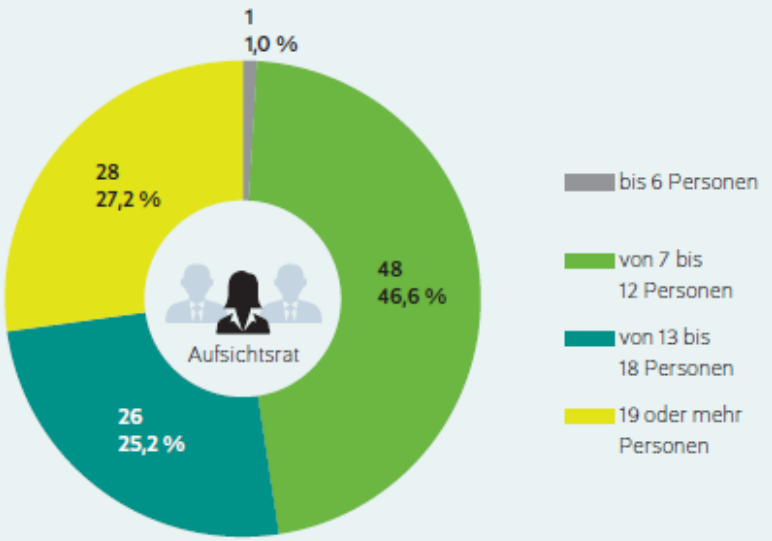
Ab dem 1.8.2022 gilt für Unternehmen, die börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind und einen Vorstand mit vier oder mehr Mitgliedern haben, eine **Mindestbeteiligung von einer Person des unterrepräsentierten Geschlechts**

Größe von Vorständen und Aufsichtsräten der „FüPoG I“-Unternehmen

Größe der Spitzengremien von Unternehmen, die der Geschlechterquote im Aufsichtsrat unterliegen

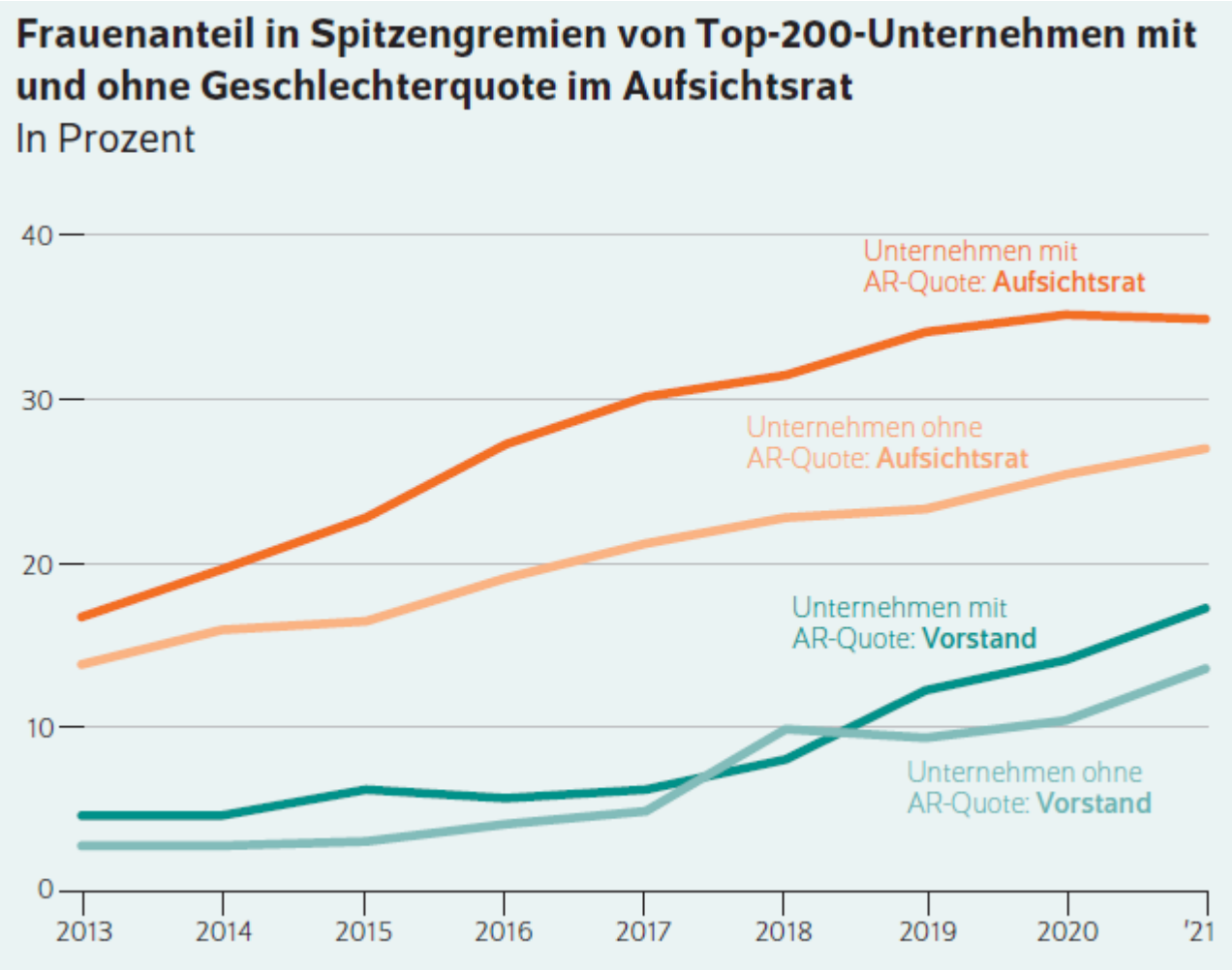
Zahl der Unternehmen bzw. Anteil an allen Unternehmen in Prozent





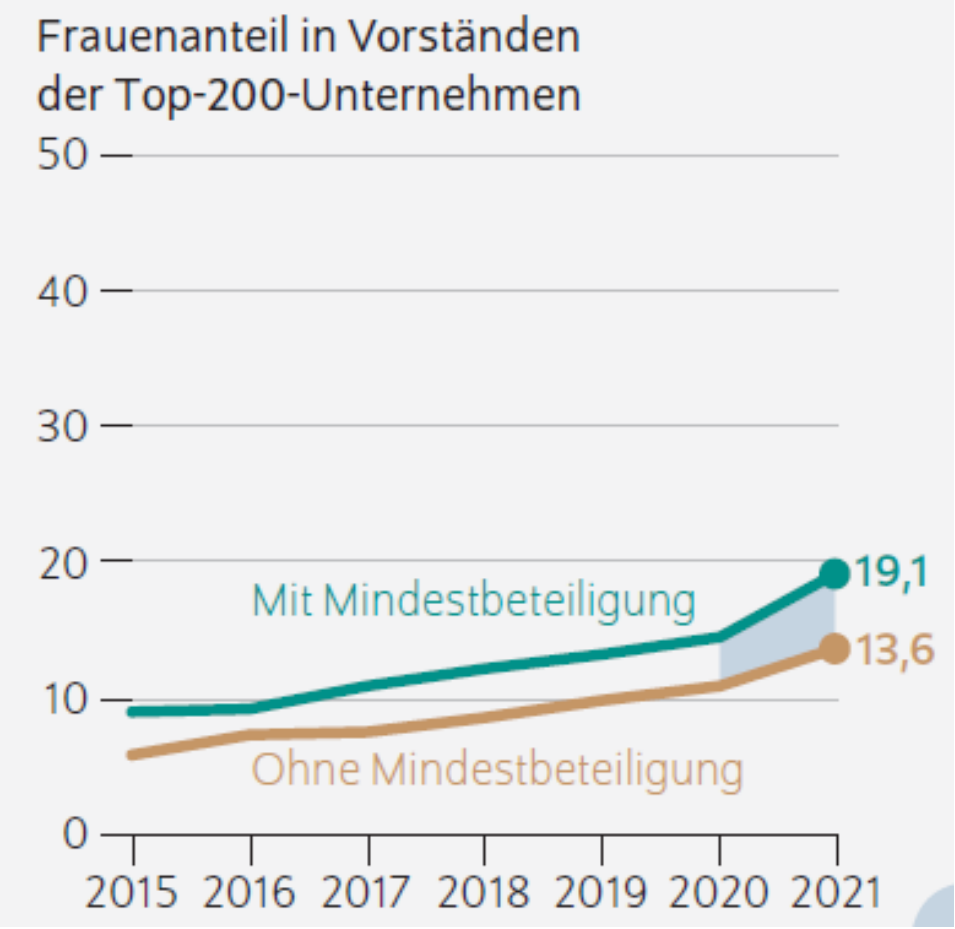
Quelle: DIW Managerinnen Barometer 2022.

Auswirkungen der gesetzlichen Regelungen



Quelle: DIW Managerinnen Barometer 2022.

Auswirkungen der gesetzlichen Regelungen



Quelle: DIW Managerinnen Barometer 2022.

Auswirkungen auf den Gender Pay Gap

Work in Progress Sondergeld/Wrohlich (2022)

Ein höherer Anteil an Frauen in der 2. Management-Ebene (+10 %) verringert den firmen-spezifischen Gender Pay Gap deutlicher (um -0,6 PP) als in der 1. Management-Ebene (-0,4 PP).

Die Effekte sind stärker im Westen als im Osten; sie sind stärker in Unternehmen, die nicht der Tarifbindung unterliegen.

Vorläufige Schlussfolgerung: Es gibt positive Effekte eines höheren Frauenanteils in Führungspositionen bezogen auf die gleiche Bezahlung, aber diese Variable allein wird den Gender Pay Gap nicht schließen können.

Auswirkungen auf geschlechterstereotype Einstellungen

Work in Progress Adriaans/Kirsch/Sauer/Wrohlich (2022)

Ausgangspunkt: Gender Pay Gap in den als gerecht bewerteten Löhnen

Ermittelt zB auf Basis von Faktoriellen Survey-Experimenten (Vignetten)

Eine **60-jährige Frau** ist als **Versicherungskauffrau** beschäftigt. Sie arbeitet als **Leiharbeiterin** in einem Betrieb und erbringt dort **überdurchschnittliche** Leistungen.

Die Arbeitslosigkeit in Ihrem Beruf ist **niedrig**. Ihr monatliches Bruttoeinkommen beträgt **2 400 Euro**.

Ist das monatliche Bruttoeinkommen dieser Person gerecht, ungerechterweise zu hoch oder ungerechterweise zu niedrig?

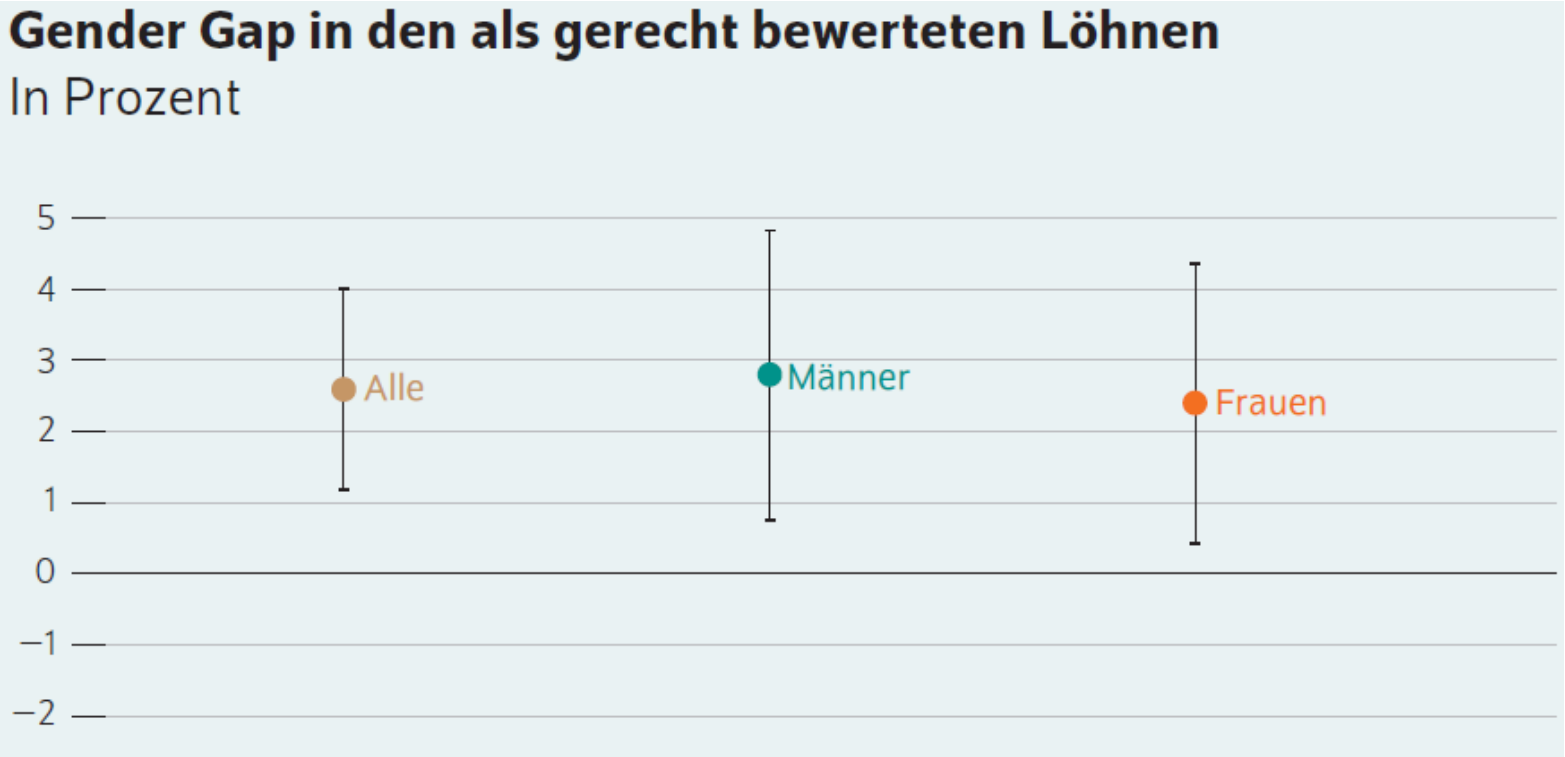
−5 −4 −3 −2 −1 0 +1 +2 +3 +4 +5

ungerechterweise zu niedrig — gerecht — ungerechterweise zu hoch

Quelle: LINOS-Studie (Legitimation of Inequality over the Life-Span), siehe zB Adriaans/Sauer/Wrohlich, 2020.

Auswirkungen auf geschlechterstereotype Einstellungen

Work in Progress Adriaans/Kirsch/Sauer/Wrohlich (2022)

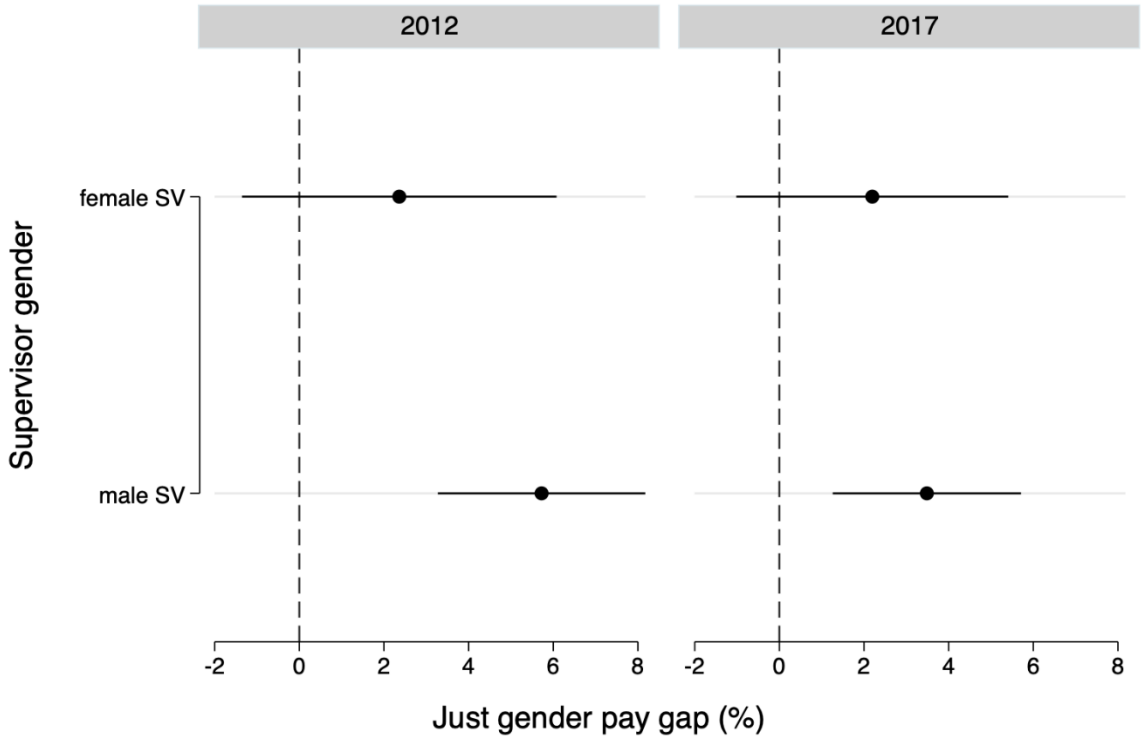


Quelle: Adriaans/Sauer/Wrohlich, 2020.

Auswirkungen auf geschlechterstereotype Einstellungen

Work in Progress Adriaans/Kirsch/Sauer/Wrohlich (2022)

Figure 4: **Just gender pay gap produced by respondents, by gender of supervisor.**

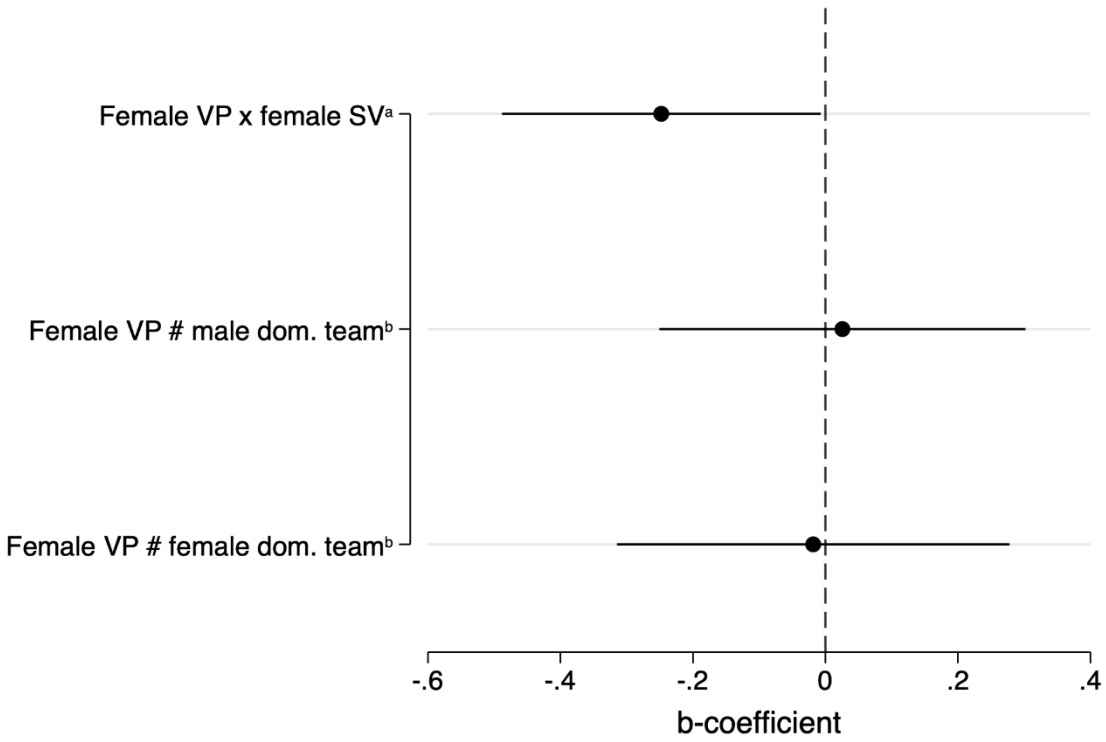


Data: LINOS-1 & LINOS-2. N(LINOS-1) = 8,260, N(LINOS-2) = 9,119. 95%-confidence intervals. Weighted. Based on M6 and M7 in Table A6.

Auswirkungen auf geschlechterstereotype Einstellungen

Work in Progress Adriaans/Kirsch/Sauer/Wrohlich (2022)

Figure 5: Justice evaluation of earnings regressed on interactive effect of vignette-person gender and gender of supervisor



Data: LINOS-1 & LINOS-2. N = 13,510. R^2 = .78.

Schlussfolgerungen

- Frauenanteile in Führungspositionen sind in den letzten 15 Jahren gestiegen, ausgehend von sehr niedrigem Niveau. Parität ist noch lange nicht erreicht!
- Gesetzliche Regelungen hatten positive Auswirkungen auf Frauenanteile in Aufsichtsräte und seit kurzem auch in Vorständen
- Höhere Frauenanteile in Führungspositionen haben positive Auswirkungen auf die Beschäftigten, zB im Bereich des Gender Pay Gaps und im Bereich der geschlechterstereotypen Zuschreibungen
- Geschlechterquoten (im Vergleich zu freiwilligen Selbstverpflichtungen) haben das Potential, soziale Normen zu verändern und langfristig Geschlechtergerechtigkeit positiv zu beeinflussen

Thank you for your attention!