

WIRTSCHAFT

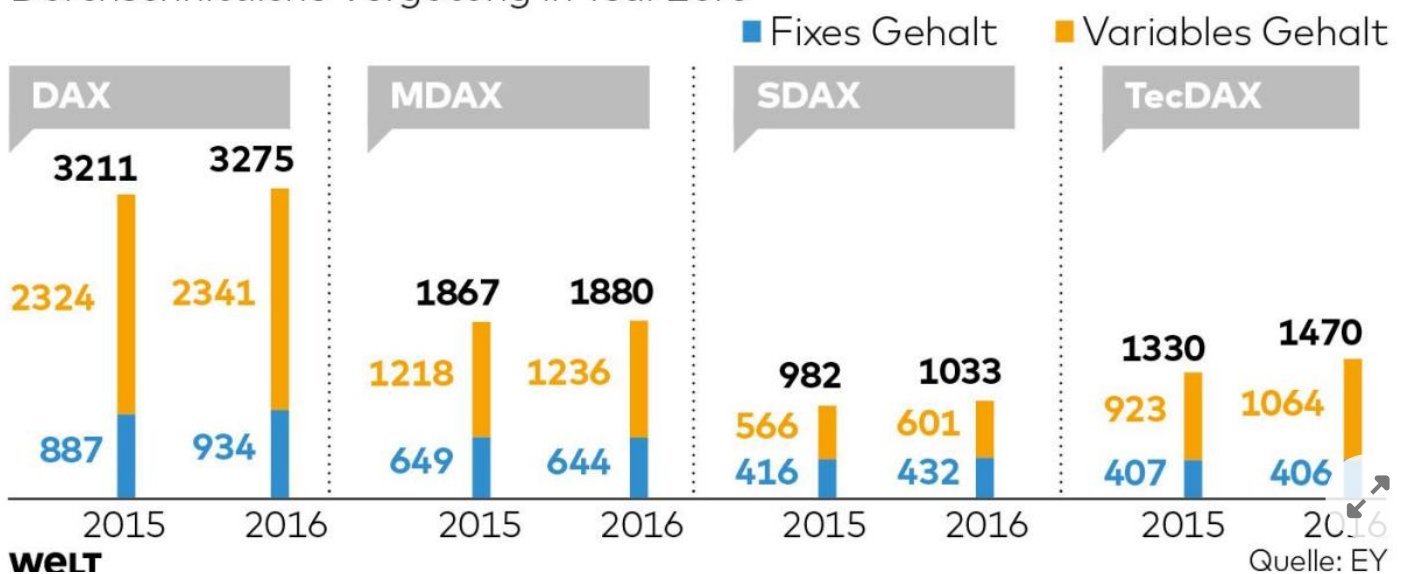
WIRTSCHAFT VORSTANDSGEHÄLTER

In den Topkonzernen verdienen Frauen besser als die Männer

Von Florian Gehm | Stand: 16:00 Uhr | Lesedauer: 4 Minuten

Dax-Vorstände sind Spitzenverdiener

Durchschnittliche Vergütung in Tsd. Euro



Quelle: Infografik Die Welt

Dass Frauen für gleiche Arbeit weniger verdienen als Männer, wird oft beklagt. Ganz oben sieht es aber anders aus: Frauen in Dax-Vorstandsetagen verdienen weit mehr als männliche Kollegen. Dafür gibt es einen Grund.

Auch in den Vorstandsetagen klafft eine Gehaltslücke zwischen den Geschlechtern; allerdings hat sie sich in den vergangenen Jahren massiv verändert: Frauen verdienen in den höchsten Posten der deutschen Wirtschaft inzwischen mehr als ihre

männlichen Kollegen. Weibliche Vorstände nehmen im Schnitt 140.000 Euro mehr pro Jahr nach Hause als die Männer in den Vorstandsbüros; das sind immerhin fünf Prozent mehr.

Die Verhältnisse in den Dax-30-Vorständen haben sich im vergangenen Jahr erstmals gedreht: Zwischen 2013 und 2016 stieg die Vergütung der weiblichen Vorstandsmitglieder um 14 Prozent. In diesem Vergleich sind die Gehälter der Vorstandsvorsitzenden allerdings nicht berücksichtigt – schließlich gibt es im Dax keinen einzigen weiblichen Vorstandsvorsitzenden.

„Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen in Dax-Unternehmen ist geschlossen“, sagt Jens Massmann vom Beratungsunternehmen EY angesichts dieser Zahlen. Sie stammen aus dem Vergütungsbarometer, das die Berater jedes Jahr erstellen. Sie betrachten dabei die Gesamtvergütung, die sich aus dem fixen Jahresgehalt und aus lang- und kurzfristigen Bonuszahlungen zusammensetzt.

WERBUNG

inRead invented by Teads

Weibliche Kandidatinnen sind knapp

Die untersuchten Arbeitnehmer sind eine schmale Kaste: Insgesamt 143 Vorstandsmitglieder arbeiteten 2016 in den 30 Dax-Unternehmen; die Vorsitzenden nicht eingerechnet. Durchschnittlich verdienen die weiblichen Dax-Vorstände drei Millionen Euro – rund 140.000 Euro mehr als die Männer in den Vorständen.



Quelle: Infografik Die Welt

Allerdings waren nur 18 weibliche Vorstände in den Unternehmen tätig. Die Management-Beraterin Angelica Marte bremst die Euphorie deshalb: „Angesichts der geringen Zahl

weiblicher Vorstände trägt der Schein, dass Frauen ihre männlichen Kollegen in den Schatten stellen.“

Als Grund für die steigende Vergütung nennt EY-Experte Massmann den hohen Marktwert von Frauen in den Vorständen: „Geeignete Kandidatinnen sind knapp. Ihre gute Verhandlungsposition spiegelt sich daher auch in der Vergütung wider.“

Nachholbedarf im MDax

Für Marte ist dieser Trend ein starkes Warnsignal. Die Knappheit geeigneter Kandidatinnen liege vor allem an den Suchkriterien der Unternehmen. Je wichtiger das Thema Diversity auch in der Außenwirkung werde, desto größer der Druck auf Unternehmen, auch in den Führungsetagen Frauen zu haben.

Mit Blick ins Ausland warnt Marte vor den Konsequenzen dieser Tendenz: „Durch den kleinen Kreis weiblicher Vorstände ist in Norwegen, wo der Anteil weiblicher Aufsichtsräte gesetzlich vorgeschrieben ist, das Phänomen der ‚Goldröcke‘ entstanden. Hier teilen sich etwa 70 Managerinnen 300 Aufsichtsratsposten.“

Dass allerdings bei der gleichberechtigten Entlohnung noch deutlicher Nachholbedarf besteht, zeigt ein Blick auf die Unternehmen in den anderen Dax-Indizes: Im MDax verdienten weibliche Vorstände im vergangenen Jahr sieben Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.

Starkes Plus bei den Vergütungen

Noch deutlicher waren die Unterschiede im SDax und TecDax: Hier gingen weibliche Vorstandsmitglieder mit 22 beziehungsweise 23 Prozent weniger Lohn nach Hause. „In diesen Unternehmen ist der öffentliche Druck, mehr Frauen einzustellen, noch nicht so hoch. Die niedrigere Nachfrage drückt entsprechend auf die Vergütung“, erklärt EY-Experte Massmann.

Die Schwankungen und Unterschiede führt er auf die Leistungen der Unternehmen und personelle Veränderungen zurück: „Die Vergütung atmet mit der Börsensituation. Angesichts der teils kleinen Zahl weiblicher Vorstände, etwa im SDax, werden Veränderungen zudem sehr schnell sichtbar.“ Die Frauenquote liegt im SDax bei nur 8,2 Prozent; im MDax werden sogar nur sieben von 133 Vorstandsposten von Frauen besetzt.

Auch bei der Vergütung aller Vorstandsmitglieder offenbart die EY-Analyse deutliche Unterschiede zwischen den Indizes: Besonders gut verdienen die Vorstandsmitglieder der Dax-30-Unternehmen. Berücksichtigt man auch die Vorstandsvorsitzenden, verdienen die Vorstände durchschnittlich 3,275 Millionen Euro. Das war gegenüber dem Vorjahr ein Plus von zwei Prozent. Auch in den drei anderen Dax-Segmenten kletterte die Vergütung – teilweise sehr stark: um ein Prozent im MDax, um fünf Prozent im SDax und sogar um elf Prozent im TecDax.

Noch 100 Jahre bis zur Geschlechterparität

Dieser Trend wird sich laut Massmann auch zukünftig fortsetzen: Die gesetzlich verordnete Transparenz Sorge dafür, dass sich Vorstände untereinander vergleichen könnten und entsprechend mehr Geld forderten. „Transparenz ist einer der größten Vergütungstreiber weltweit“, urteilt Massmann. Deshalb werde auch die Entlohnung weiblicher Vorstände zukünftig weiter steigen. Die Nachfrage nach ihnen bleibe hoch – und damit auch die Tendenz zu hohen Vergütungen weiblicher Vorstände.

Um Saläre durch diese Argumentation nicht immer höher zu treiben, wünscht sich Beraterin Marte vor allem einen stärkeren Blick auf die Unternehmensentwicklung: „Die Vergütung sollte die langfristigen Erfolge stärker berücksichtigen und mit qualitativen Kriterien von guter Unternehmensführung verknüpft werden.“ Sie glaubt, dass sich die Frage nach weiblichen Vorständen dann auch von selbst erledigen könnte: „Wir hätten dann bald eine 50:50-Genderbalance in Vorständen, denn wir haben klare Evidenz für mehr Erfolg mit mehr Frauen in der Führung.“

Bis dahin freut sich Marte zwar über die Zahlen der EY-Analyse, bleibt aber angesichts der Entwicklungen in den Indizes unterhalb des Dax skeptisch: „Der Schatten der männlichen Vorstände wird nicht kleiner, weder in Deutschland noch global. Basierend auf der Veränderungsgeschwindigkeit der letzten drei Jahre wird es 100 Jahre dauern, bis wir eine Geschlechterbalance in den Vorständen erreichen“, sagt sie. EY-Vergütungsexperte Massmann ist sich zumindest mit Blick auf die Vergütung sicher: „Insgesamt lässt sich die Entwicklung zu einer gleichberechtigten Vorstandsvergütung nicht aufhalten.“

Lesen Sie alles Wichtige rund um Wirtschaft – im täglichen Newsletter der WELT.

Nur noch ein Schritt:

Bitte klicken Sie den Bestätigungs-Link in der E-Mail, die wir soeben an ###eMail### geschickt haben.

© WeltN24 GmbH. Alle Rechte vorbehalten.

Ein Angebot von WELT und N24.

© WeltN24 GmbH

Die WELT als ePaper: Die vollständige Ausgabe steht Ihnen bereits am Vorabend zur Verfügung – so sind Sie immer hochaktuell informiert. Weitere Informationen: <http://epaper.welt.de>

Der Kurz-Link dieses Artikels lautet: <https://www.welt.de/169168378>