



Bachelor - Seminar WS 2017/2018

in Angewandte Statistik und Ökonometrie: Frauen in Aufsichtsräten – Determinanten und Effekte

Thematik:

In Deutschland sind Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten deutlich unterrepräsentiert (Hans-Böckler-Stiftung 2015). Dies wurde seit einigen Jahren in der öffentlichen Debatte stark thematisiert und mündete im März 2015 in einen Gesetzesbeschluss, der unter anderem eine (ab 01.01. 2016 verpflichtende) Geschlechterquote von 30 Prozent in Aufsichtsräten von derzeit 105 börsennotierten, paritätisch mitbestimmten deutschen Unternehmen vorsieht. Vor diesem Hintergrund soll in diesem Bachelorseminar das Thema „Frauen in Aufsichtsräten“ aus verschiedenen Blickrichtungen empirisch untersucht werden.

Allgemein:

Das Seminar im Vertiefungsjahr des Bachelorstudiums dient der Vorbereitung der Bachelorarbeit, die im Anschluss an das Seminar verfasst werden soll. Im vorgegebenen Bearbeitungszeitraum sollen die Studierenden ein Exposé ihrer Bachelorarbeit erstellen und dieses im Rahmen eines Blockseminars präsentieren. Das Ziel des Seminars und der Bachelorarbeit besteht darin, dass die Studierenden das im Bachelorstudiengang erlernte statistisch-ökonomische Wissen anwenden und eigenständig empirische Analysen durchführen. Im Rahmen des Seminars sollen die Studierenden

- sich einen ersten Literaturüberblick verschaffen,
- die in der Bachelorarbeit zu untersuchende Fragestellung präzise definieren,
- Datenvorarbeiten für die Bachelorarbeit leisten,
- erste Regressions-schätzungen präsentieren,
- eine Gliederung für die Bachelorarbeit präsentieren.

Voraussetzungen:

Vorwissen aus den Pflichtveranstaltungen Statistik I/II und Empirische Wirtschaftsforschung wird ebenso zwingend vorausgesetzt wie das Interesse und die Bereitschaft zur eigenständigen empirischen Arbeit sowie Grundkenntnisse in Stata (oder einem vergleichbaren Statistikprogramm).

Ansprechpartner:

Viktor Bozhinov M.A. (victor.bozhinov@uni-mainz.de)

Manuel Denzer M. Sc. (madenzer@uni-mainz.de)

Themenübersicht:

Von Ihnen wird erwartet, zu folgenden Themen ähnliche Analysen wie existierende Studien durchzuführen. Die benötigten Daten werden größtenteils vom Lehrstuhl bereitgestellt und beziehen sich auf die 105 börsennotierten paritätisch mitbestimmten deutschen Unternehmen, welche ab 2016 zu einer 30%-igen Geschlechterquote im Aufsichtsrat verpflichtet sind. Eigenständige Datensatzerweiterungen können für einzelne Themen erforderlich sein.

1. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Aufsichtsratsvergütung?
2. Geschlechtsspezifische Rollenverteilung im Aufsichtsrat
3. Junge Frauen treffen auf alte Männer? Soziodemografische Unterschiede im Aufsichtsrat
4. Geschlechterquote im Aufsichtsrat: Ein Erfolgsfaktor für Unternehmen?
5. Spill-over Effekt weiblicher Aufsichtsräte auf Vorstände?
6. Geschlechterquoten in Europa: Determinanten der Unterstützung

Einführende Literatur zur Thematik des Seminars:

Adams, R. B. 2015. "Women on Boards: The Superheroes of Tomorrow?" *Leadership Quarterly*: 1–16.

Bozhinov, V. (2017). "Shareholder Wealth Effects of Women on Boards Promoting Policies: Evidence from Germany". Abgerufen von: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3006020

Bozhinov, V., Koch, C. W., and Schank, T., Has the Push for Equal Gender Representation Changed the Role of Women on German Supervisory Boards? Abgerufen von: <https://ssrn.com/abstract=3043760>

Ferreira, D. 2015. "Board Diversity: Should We Trust Research to Inform Policy?" *Corporate Governance: An International Review* 23(2): 108–11.

Smith, N. 2014. "Gender Quotas on Boards of Directors." *IZA World of Labor*.

Detaillierte Themenbeschreibung und Literaturhinweise:

1. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Aufsichtsratsvergütung?

Die Vergütung deutscher Aufsichtsräte gleicht nicht einem klassischen leistungsabhängigen (Stunden-) Lohn, sondern "soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder stehen" (AktG §113). Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Aufsichtsratsvergütung könnten demnach nur dadurch erklärt werden, dass Frauen und Männer unterschiedliche Funktionen einnehmen (vgl. Arnegger und Hoffmann, 2014) oder sich nach Unternehmen selektieren. Ziel der Arbeit ist es, Geschlechterunterschiede in der Vergütung (auch getrennt nach Bänken) mithilfe eines neuen Paneldatensatzes zu untersuchen, welcher vom Lehrstuhl zur Verfügung gestellt wird.

Literatur:

Arnegger, Martin, and Christian Hofmann. 2014. "Überprüfung Des Zusammenhangs von Eigenschaften, Aufgaben Und Vergütung von Aufsichtsräten Deutscher Unternehmen." *zfbf - Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung* 66: 518–66.

2. Geschlechtsspezifische Rollenverteilung im Aufsichtsrat: systematische Unterschiede in der Aufgabenverteilung?

Adams und Ferreira (2009) zeigen für die USA, dass Frauen häufig in Ausschüssen vertreten sind, welche mit der Überwachung der Unternehmensprozesse betraut sind. Es soll untersucht werden, ob dieses Ergebnis auch für Deutschland gilt. Die Ausschussmitgliedschaften werden vom Lehrstuhl zur Verfügung gestellt. Weitere Variablen können gegebenenfalls (je nach gewähltem Schwerpunkt der Arbeit) aus Geschäftsberichten abgetragen werden, welche am Lehrstuhl vorliegen. Eine Besonderheit dieses Themas ist, dass neben einfachen Ausschussmitgliedschaften auch Informationen über den Aufsichtsratsvorsitz, sowie über stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitz vorliegen. Somit kann eine umfassende Untersuchung über die interne Arbeitsteilung im Aufsichtsrat angefertigt werden.

Literatur:

Adams, Renée B. und Daniel Ferreira. 2009. "Women in the Boardroom and Their Impact on Governance and Performance." *Journal of Financial Economics* 94(2): 291–309.

Peterson, Craig A., and James Philpot. 2007. "Women's Roles on U.S. Fortune 500 Boards: Director Expertise and Committee Memberships." *Journal of Business Ethics* 72(2): 177–96.

3. Junge Frauen treffen auf alte Männer? Soziodemografische Unterschiede im Aufsichtsrat

In dieser Arbeit soll untersucht werden, ob sich weibliche und männliche Mitglieder im Aufsichtsrat unterscheiden, beispielsweise bezüglich ihres Alters, ihres akademischen Grades, der Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat oder die Anzahl der Mandate in anderen Aufsichtsräten. Im Vordergrund der Arbeit steht dabei die Frage, welche Folgen der rapide Anstieg des Frauenanteils 2010 und 2016 auf die soziodemografische Zusammensetzung der Aufsichtsräte hatte. Dabei soll untersucht werden, wie sich neuberufene Frauen von Männern unterscheiden, aber auch von den bisherigen weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern und welche Männer im Zuge der Einführung der Geschlechterquote die Aufsichtsräte verlassen. Denkbar ist auch, dass die Studierenden für eine Teilstichprobe der Aufsichtsräte selbst weitere Informationen sammeln.

Literatur:

Singh, Val, Siri Terjesen und Susan Vinnicombe. 2008. "Newly Appointed Directors in the Boardroom: How Do Women and Men Differ?" *European Management Journal* 26(1): 48–58.

Lindstädt, Hagen, Kerstin Fehre, and Michael Wolf. 2010. *Frauen in Führungspositionen. Auswirkungen Auf Den Unternehmenserfolg*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

4. Geschlechterquote im Aufsichtsrat: Ein Erfolgsfaktor für Unternehmen?

Bei diesem Thema soll der Einfluss von Frauen im Aufsichtsrat auf den kurz- und langfristigen Unternehmenserfolg untersucht werden. Dabei wird der Unternehmenserfolg als Eigenkapitalrentabilität (Return on Equity, ROE) bzw. Tobin's Q gemessen. Da das erste Maß die Verzinsung des Eigenkapitals in der jeweiligen Rechnungsperiode darstellt, kann es somit verwendet werden, um einen Zusammenhang zwischen Frauenanteil und kurzfristigem Unternehmenserfolg zu untersuchen. Demgegenüber ist Tobin's Q, auch Marktwert-Buchwert-Verhältnis genannt, ein betriebswirtschaftliches Maß um die zukünftige Markterwartung eines Unternehmens abzubilden. Somit lässt sich dieses Maß als langfristiger Unternehmenserfolg interpretieren. Bei diesem Thema ist es möglich für eine Variable zu kontrollieren, welche in der bisherigen Literatur kaum Beachtung stand: die Erfahrung im Aufsichtsrat gemessen als Dauer des Mandats. Ausgangspunkt der Arbeit ist die Sichtung der vorhandenen Literatur, auf deren Basis ein eigenes Regressions-Modell spezifiziert und geschätzt werden soll. Die Daten werden hierzu vom Lehrstuhl zur Verfügung gestellt. Dieses Thema bietet verschiedene methodischen Herangehensweisen. Neben der Methode der Kleinsten Quadrate (OLS)

könnten auch Random- und Fixed Effects-Modelle sowie eine Differenzen-in-Differenzen-Schätzung angewendet werden.

Literatur:

Post, Corinne, and Kris Byron. 2015. "Women on Boards and Firm Financial Performance: A Meta-Analysis." *Academy of Management Journal* 58(5): 1546–71.

Joecks, Jasmin, Kerstin Pull und Karin Vetter. 2012. "Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance: What Exactly Constitutes a Critical Mass?" *Journal of Business Ethics* 118(1): 61–72.

Rose, Caspar. 2007. "Does Female Board Representation Influence Firm Performance? The Danish Evidence." *Corporate Governance: An International Review* 15(2): 404–13.

5. Spill-over Effekt weiblicher Aufsichtsräte auf Vorstände?

Bereits seit 2009 ist der Frauenanteil in den Aufsichtsräten börsennotierter paritätisch mitbestimmten deutschen Unternehmen kontinuierlich gesiegen. Der Aufsichtsrat hat neben der Kontrollfunktion auch die Funktion, den Vorstand zu besetzen und das Gehalt des Vorstandes festzulegen. Vor diesem Hintergrund soll bei diesem Thema untersucht werden, ob die zunehmende Partizipation von Frauen in Aufsichtsräten zu einer Erhöhung des Frauenanteils in den Vorständen der betreffenden Unternehmen geführt hat.

Literatur:

Farrell, Kathleen A., and Philip L. Hersch. 2005. "Additions to Corporate Boards: The Effect of Gender." *Journal of Corporate Finance* 11: 85–106.

6. Geschlechterquoten in Europa: Determinanten der Unterstützung

Die Rolle von Frauen in Führungspositionen ist nicht nur in Deutschland ein intensiv diskutiertes Thema der vergangenen Jahre gewesen. Dem Vorreiter Norwegen (2003) hat sich in 2007 Spanien angeschlossen und eine Quote eingeführt. Frankreich, Niederlande, Belgien und Italien folgten in 2011. In Schweden dauert die Diskussion mittlerweile 15 Jahre an. Doch wie sehen die Bürger der Europäischen Union allgemein diese Maßnahmen? Ziel dieses Themas ist es, mit Umfragedaten aus dem *Eurobarometer* und Daten des *Quality of Governance Institute Gotheburg* die Determinanten der Unterstützung einer Geschlechterquote in Führungspositionen zu untersuchen. Auf Individualebene liegen sozio-demografische Daten von ca. 27.000 Bürgern der Europäischen Union vor. Dem Datensatz angefügt sind weiterhin eine Vielzahl an Variablen auf Regionen- und Länderebene. Methodisch bietet die Arbeit den

Einsatz der bekannten OLS-Methode, aber auch die Erweiterung in Probit- oder Logit-Schätzer ist möglich.

Literatur:

Möhring, K., & Teney, C. 2017. Contextual Determinants of Citizens' Support for Gender Equality in Leadership Positions across Europe. *Arbeitspapiere - Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung* 169.

Harrison, D. A., Kravitz, D. A., Mayer, D. M., Leslie, L. M., & Lev-Arey, D. 2006. Understanding attitudes toward affirmative action programs in employment: summary and meta-analysis of 35 years of research. *The Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1013–36.

Seminarorganisation:

Sie können sich in der ersten Vorlesungswoche des Semesters über Jogustine für das Seminar bewerben. Für genauere Informationen zum Anmeldeverfahren wenden Sie sich bitte an das *Studienbüro*. Die endgültige Zusage erhalten sie durch das *Studienbüro*.

Die Seminarvorbesprechung wird am Donnerstag, dem 26. Oktober 2017 (10.00 bis 12.00 Uhr) im Raum HS VI stattfinden. Im Anschluss werden die Themen direkt vergeben. Bei der Themenvergabe werden wir bestmöglichst Ihre Präferenzen berücksichtigen. **Bitte senden Sie im Vorfeld des Treffens einen aktuellen Notenauszug aus Jogustine an sekretariat.schank@uni-mainz.de**, anhand dessen wir sehen, welche Veranstaltungen Sie besucht haben.

Alle Themen werden an Gruppen aus 2 bis 3 Studierenden vergeben. Sie können sich gerne innerhalb der Gruppe austauschen und beispielsweise Daten gemeinsam recherchieren. Jeder Teilnehmer einer Gruppe muss allerdings ein eigenständiges Exposé (und später eine eigenständige Bachelorarbeit) anfertigen. Die Präsentation der Ergebnisse (jeweils gemeinsam innerhalb der Gruppe) erfolgt am 7. Dezember sowie am 8. Dezember 2017. Die Bearbeitungszeit der Bachelorarbeit beginnt am darauffolgenden Freitag (8. Dezember 2017) und beträgt 8 Wochen.

Wichtige Termine für Seminar und Bachelorarbeit

Ablauf	Datum	Uhrzeit	Raum
Einführung in die Thematik Themenvergabe Bearbeitungszeit-Beginn (Exposé)	Donnerstag 26. Oktober 2017	10:00 – 12:00	HS VI
Abgabe des Exposés	Mittwoch 29. November 2017	Bis 12:00	Per E-Mail an: sekretariat.schank@uni-mainz.de ; eine gedruckte Version an Pedelloge ab- geben
Präsentation des Exposés	Donnerstag 7. Dezember 2017	09:00 – 18:00	HS VI
	Freitag 8. Dezember 2017	9:00 – 14:00	HS VI
Beginn der Bearbeitungszeit der Bachelorarbeit	Freitag 8. Dezember 2017	–	–
Abgabe der Bachelorarbeit	Freitag 2. Februar 2018		Zwei gedruckte Versionen und eine elektronische Version an das Studien- büro sowie per E-Mail an sekretariat.schank@uni-mainz.de .

Die Teilnahme an der Einführungsveranstaltung sowie der Besuch des Blockseminars sind verpflichtend. Bei Nichtteilnahme ohne Vorliegen eines Entschuldigungsgrundes (d.h. ohne ärztliches Attest) gilt das Seminar als nicht bestanden.