

**Ausblick**

*„Es waren am Ende immer die Frauen, die ihre Rechte und ihre Möglichkeiten in dieser Gesellschaft selbst erkämpft haben.“*

Renate Künast, MdB, in ihrer Rede am 30. Januar 2015  
im Deutschen Bundestag

Das Gesetz selbst war nicht alternativlos. Die Vergangenheit zeigt jedoch, dass die Chance zur Regulierung ohne gesetzlichen Zwang von den Unternehmen selbst nicht nur einmal vertan wurde. Insofern ist dieses Gesetz ein historischer Durchbruch, dem etliche Diskussionen, erbitterte Widerstände und zählbare Verhandlungen vorausgingen. Der Erfolg ist allein dem Willen und Durchhaltevermögen der Frauen und denjenigen Männern zu verdanken, die sich seit Jahrzehnten für gleiche Karrierechancen von Frauen und Männern im Erwerbsleben eingesetzt haben. Frauen sind heute im Schnitt besser ausgebildet als Männer. Diese Machtverschiebung muss sich zwingend in einem kulturellen und sozialen, aber vor allem auch in einem ökonomischen Wandel der Gesellschaft wiederfinden. Die dadurch einsetzenden Veränderungsprozesse sind bereits heute sichtbar, jedoch halten sich demgegenüber auch weiterhin hartnäckige, reaktionäre Positionen. Allein im Laufe der Entwicklung des Gesetzes zeigt sich deren Wirkungsmacht: sukzessiv verliert das Gesetz inhaltlich zunehmend an Eindeutigkeit im Hinblick auf seine ureigene Aufgabe, eine Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen sicherzustellen. Die hier aufgezeigten Änderungen am Gesetzentwurf sprechen eine

deutliche Sprache. Aktuelle Zahlen belegen darüber hinaus, dass Frauen weiterhin klar in den wirtschaftlichen Spitzenpositionen unterrepräsentiert sind. Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen kann demnach nur über ihre überproportionale Beförderung erreicht werden, denn in der Masse sind sie bereits am Arbeitsmarkt präsent. Ob sich also wirklich etwas ändert, hängt demnach vor allem von einem nachhaltigen Bekenntnis der obersten Chefetagen bei der Implementierung des Gesetzes in ihren Unternehmen ab. Nur so kann der damit beabsichtigte Wandel der Unternehmenskultur im Einzelnen und der Arbeitskultur unserer Gesellschaft im Allgemeinen auch tatsächlich einsetzen. Die Verabschiedung des Gesetzes markiert in dem Sinne deshalb auch nur einen – zwar wichtigen – weiteren Schritt auf den Weg zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Deutschland. Dieser Weg muss zwingend weiterhin von der Bundesregierung, aber vor allem auch von der organisierten Zivilgesellschaft konstruktiv und kritisch begleitet werden.

## European Women Shareholders Demand Gender Equality (EWSDGE)

Mit der Hauptversammlung der Siemens AG am 27. Januar 2015 in München ging die vom Deutschen Juristinnenbund e.V. (djb) initiierte Aktion „European Women Shareholders Demand Gender Equality“ an den Start. Im Rahmen dieses Projektes besuchen Juristinnen und andere Fachfrauen in elf EU-Mitgliedstaaten mehr als 100 Hauptversammlungen großer börsennotierter Aktiengesellschaften. Im ersten Halbjahr 2015 stellen sich in den Beneluxstaaten, Deutschland, Frankreich, Irland, Italien und Spanien die im EURO STOXX 50 notierten Unternehmen den kritischen Fragen der Juristinnen, in Bulgarien, Ungarn und dem Vereinigten Königreich werden im BUX-, SOFIX- und FTSE 100 notierte Unternehmen besucht. Das Projekt schließt an das vom BMFSFJ geförderte deutsche Projekt „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ an und setzt es europaweit fort. Mitglieder des djb und andere Aktionärinnen hatten von 2009 bis 2013 insgesamt 300 Hauptversammlungen börsennotierter Aktiengesellschaften in Deutschland besucht und von ihrem Auskunftsrecht Gebrauch gemacht. Die Antworten der Aufsichtsräte und Vorstände auf die Fragen nach den Frauen in Führungspositionen des

Unternehmens wurden ausgewertet und die Analysen in vier Studien veröffentlicht.

Das nun in Kraft getretene „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ legt u.a. eine feste Quote von 30 Prozent Frauen für die Aufsichtsräte der circa 100 größten deutschen Unternehmen fest. Der djb begrüßt die Frauenquote grundsätzlich als einen wichtigen ersten Schritt zur Verwirklichung der im Grundgesetz und auf europäischer Ebene garantierten Gleichstellung der Frauen. Mit einer Quote für Aufsichtsräte alleine ist es aber nicht getan. Es wird maßgeblich auf die Umsetzung ankommen und darauf, ob die Unternehmen das, was sie tun müssen, mit eigener Überzeugung tun werden. Politik und Zivilgesellschaft sind gefordert, diesen Prozess zu kritisch und konstruktiv zu begleiten.

Daher hat der djb schon 2013 das Projekt „European Women Shareholders Demand Gender Equality“ angestoßen. 2014 erhielt es von der Europäischen Kommission neben 16 weiteren europäischen Projekten den Zuschlag für eine Förderung nach dem PROGRESS-Programm. Es wird kofinanziert vom

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), dem Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt und der Finnischen Handelskammer. Zu den Projektpartnern gehören neben dem djB: die vier Juristinnenorganisationen European Women Lawyers Association (EWLA), EWLA Bulgarien, Association française des femmes juristes (AFFJ), der Ungarische Anwältinnenverband sowie die Finnische Handelskammer, die Universität von Westengland und die Hochschule Magdeburg Stendal.

Inzwischen wurden im Rahmen des Projekts zahlreiche börsennotierte Unternehmen in allen beteiligten Mitgliedstaaten besucht. In Deutschland nahm djB-Präsidentin Ramona Pisal mehrere Termine wahr, u.a. besuchte sie auch die Hauptversammlung der Volkswagen AG am 5. Mai 2015. Die Rede mit den standardisierten (und hier auf VW zugeschnittenen) Fragen ist im Folgenden als Beispiel abgedruckt.

Denn: Die Frauenquote in den Aufsichtsräten ist zwar ein Durchbruch. Aber ob sich wirklich etwas ändert, hängt von einer glaubhaften und engagierten Unterstützung der Unternehmensleitungen ab und davon, ob diese einen nachhaltigen Wandel der Unternehmenskultur bewirken. Der djB will also dran bleiben. Neben den im Rahmen des Projektes „European Women Shareholders Demand Gender Equality“ besuchten 14 deutschen im EURO-STOXX gelisteten Unternehmen können und sollen dieses und in den nächsten Jahren auch weitere Unternehmen besucht und nach ihrer Frauenpolitik befragt werden. Es gibt zu diesem Zweck einen allgemeinen Fragenkatalog und auch Informationen zum Besuch einer Hauptversammlung auf unserer Webseite. Wer selbst keine Aktien hat und eine Vollmacht benötigt, wende sich an die djB-Geschäftsstelle. (Nur Reisekosten können – nach Ende des vom BMFSFJ geförderten Projektes – leider nicht mehr erstattet werden.) (AG)

## Hauptversammlung der Volkswagen AG am 5. Mai 2015, Hannover

Sehr geehrter Herr *Huber*,  
sehr geehrter Herr Dr. *Winterkorn*,  
sehr geehrte Damen und Herren,  
sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

mein Name ist Ramona Pisal; ich bin als Juristin berufstätig und im Ehrenamt Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes.

Der Deutsche Juristinnenbund setzt sich seit langer Zeit für mehr Frauen in Führungspositionen ein. Im Rahmen unseres Projektes „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ haben wir von 2009 bis 2013 mehr als 300 Hauptversammlungen von börsennotierten Unternehmen besucht und konkret nach den Karrierechancen von Frauen in den Unternehmen gefragt. Sie kennen uns als Rednerinnen daher schon seit Jahren. Ich war selbst zweimal bei Ihnen.

Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen, das am 1. Mai 2015 in Kraft getreten ist, haben wir wesentlich befördert. Dieses Gesetz begrüßen wir grundsätzlich, wenngleich wir mehr gefordert haben: wir plädieren für die Einführung einer Frauenquote von mindestens 40 Prozent für Aufsichtsräte, Vorstände und Führungspositionen sowie mehr Transparenz zur Diversität. Aber darum will ich hier heute nicht streiten.

Der Deutsche Juristinnenbund hat im letzten Jahr europaweit das Projekt „European Women Shareholders Demand Gender Equality“ initiiert. Dieses Projekt wird europäisch und national gefördert und zusammen mit sieben deutschen und europäischen Projektpartnern durchgeführt.

Im Rahmen dieses Projektes sind wir heute hier. Es werden im ersten Halbjahr 2015 in Europa mehr als 100 Hauptversammlungen besucht, darunter die aller EURO STOXX 50 Unternehmen in den Beneluxstaaten, Deutschland, Frankreich,

Irland, Italien und Spanien sowie weitere Hauptversammlungen großer Unternehmen nationaler Indices in Bulgarien, Ungarn und dem Vereinigten Königreich.

Unsere Fragen sind gleichlautend, die Antworten werden ausgewertet, und wir hoffen auf einen aussagekräftigen Überblick im europäischen Kontext.

Nun konkret zu VW:

Im Aufsichtsrat sind durch die Neubestellungen derzeit vier von 20 Mitgliedern Frauen. Damit hat die Seite der Kapitaleigner im VW-Aufsichtsrat die ab 2016 geltende Zielvorgabe von 30 Prozent bereits jetzt erfüllt – sicher schneller als erwartet und die Begleitumstände waren nicht optimal. Dennoch: Diese Personalien begrüßen wir ausdrücklich. Ich gratuliere Frau Dr. *Kiesling* und Frau *Kuhn-Piech* und wünsche Ihnen viel Erfolg. Wie man sieht, gibt es für den Aufsichtsrat geeignete Frauen, wenn man sucht.

Aber im Vorstand findet sich nach wie vor keine Frau. Wo sind die Frauen für den Vorstand in Ihrem Team? Sehen wir auf die Zahlen in Ihrem Unternehmen in Deutschland: 11,7 Prozent Frauen im Management, 8,3 Prozent im oberen Management und nur 5,7 Prozent im Top-Management. Sehr erfreulich ist allerdings, dass der Volkswagen Konzern in Deutschland langfristig einen Frauenanteil von 30 Prozent auf allen Hierarchieebenen im Management anstrebt, und dass Sie sich insoweit an dem Anteil der Absolventinnen der für VW relevanten Studiengänge orientieren. Damit schert VW ausdrücklich aus dem Chor der technischen Unternehmen aus, die sich bei niedrigen Zielen darauf zurückziehen, es gebe nicht ausreichend Frauen in den MINT Fächern. Erfreulich auch, dass Sie dazu Zahlen veröffentlichen und damit Transparenz herstellen, auch wenn die Fortschritte derzeit noch nicht so groß scheinen. Auch hier wirkt die „Power of Innovation“ gemäß dem Slogan Ihrer diesjährigen Pressekonferenz: Ihr Ziel von 30 Prozent Frauen