

Begrüßung

Prof. Dr. Angela Kolb-Janssen

Ministerin für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt, Magdeburg

Sehr geehrte Frau Věra Jourová (Kommissarin für Justiz, Verbraucher und Gleichstellung),
sehr geehrte Damen und Herren,

als Ministerin für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt ist es mir eine besondere Freude und Ehre, Sie alle herzlich hier in unserer Vertretung bei der EU willkommen zu heißen.

Das Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt ist Projektpartner im EWSDE Projekt. „European Women Shareholders Demand Gender Equality“.

Dessen Ziel – eine geschlechtergerechte Führungsstruktur in der Privatwirtschaft – verfolge ich schon seit langer Zeit in meiner politischen Arbeit und ganz besonders seit ich 2011 neben meiner Zuständigkeit für die Justiz auch die Gleichstellung verantworte.

Ein zentrales Projekt in diesem Politikfeld ist das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt, welches wir mit vielen begeisterten Mitstreiterinnen erarbeitet haben.

Im Handlungsfeld Beschäftigung wird unter anderem auch die Verbesserung der Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen als Schwerpunkt benannt. Denn die vertikale Segregation des Arbeitsmarktes besteht unverändert fort. Das zeigt sich nicht zuletzt an der Besetzung von Leitungsfunktionen. Kurz gesagt: oben wird die Luft für Frauen immer dünner! Als übergreifendes Ziel haben wir im Rahmen des Landesprogramms hier insbesondere die Verringerung der vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes und die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen benannt.

Für mich heißt das: wir brauchen besondere Angebote für Frauen, um sie zu unterstützen und um sie zu motivieren.

Mein Haus fördert Frauen auf dem Weg in Führungspositionen in der Justiz durch spezifische Fortbildungen und Veranstaltungen für Richterinnen und Staatsanwältinnen. Ein schönes Beispiel ist die Veranstaltung „Frauen in die Roten Roben“. Dazu müssen Sie wissen, dass unsere Bundesrichterinnen und -richter rote Roben tragen. Es gibt wenige Bundesrichterinnen und das Wahlverfahren ist intransparent. Dies hat Eva Schübel, Bundesanwältin beim BGH, in ihrer Funktion als Vizepräsidentin des djb aufgegriffen und ist aktiv geworden.

Darüber informierte sie 2014 in Magdeburg, erläuterte den intransparenten Wahlprozess und gab interessierten Richterinnen meines Geschäftsbereichs Tipps. In Sachsen-Anhalt setzen wir auf Transparenz und haben ein Interessenbekundungsverfahren eingeführt.

Ich setze mich in meiner politischen Funktion zudem konsequent für eine gesetzliche Quote für Frauen in Aufsichtsräten ein. Begonnen habe ich mit einer Initiative in der Justizministerkonferenz. Dort wurde eine offene Bund-Länder-Arbeitsgruppe

eingerichtet, die eine solche Quotenregelung auf Herz und Nieren geprüft und für verfassungsgemäß befunden hat. Daraufhin habe ich die Bundesratsinitiative aus Hamburg für die Einführung einer Geschlechterquote für Aufsichtsräte börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen im September 2012 unterstützt können. Leider hat dieser Vorschlag im Bundestag vor der letzten Bundestagswahl zunächst keine Mehrheit gefunden. Seit einem Jahr ist er nun in einer abgespeckten Fassung in Deutschland in Kraft.

Ich freue mich, dass heute Frau Marie-Jo Zimmermann bei uns ist und würde mir in Deutschland einen parteiübergreifenden Konsens wie in Frankreich wünschen!

Sehr geehrte Damen und Herren,
wir leben in einem Europa, in dem Freizügigkeit eine Grundfreiheit ist. Folglich brauchen wir Mindeststandards, auch hinsichtlich der Frauen in Führungspositionen. Konsequenterweise habe ich im Bundesrat die positive Stellungnahme der Bundesländer zum Vorschlag der Aufsichtsrätinnenrichtlinie unterstützt. Mein Engagement im EWSDE Projekt steht auch in diesem Zusammenhang. Wir haben in den letzten zwei Jahren die vielen Anstrengungen auf europäischer Ebene verfolgt, eine allgemeine Ausrichtung zum Vorschlag einer Aufsichtsrätinnenrichtlinie im Rat zu erreichen. Leider ist ihr im Beschäftigungsamt im Dezember 2015 der Erfolg versagt geblieben.

Daraus ziehe ich folgende Schlussfolgerung:

Es bedarf des politischen Willens. Dieser ist beim Europäischen Parlament und der Kommission vorhanden. Einige Mitgliedstaaten müssen jedoch noch überzeugt werden, insbesondere die deutsche Bundesregierung. So haben die Länder die Stellungnahme zum Arbeitsprogramm der Kommission 2016 genutzt, um darauf aufmerksam zu machen, dass mit der Annahme der vorgeschlagenen Richtlinie über Frauen in Leitungsgremien ein wichtiger Impuls für die Schaffung von Arbeitsplätzen, Wachstum und Investitionen gesetzt wird.

Der Bundesrat hat deshalb die Bundesregierung am 29. Januar 2016 nachdrücklich aufgefordert, ihre bisherige Blockadehaltung aufzugeben.

Allerdings weiß ich aus Erfahrung, dass ich Geduld üben muss. Die Ratspräsidentschaften der Niederlande und der Slowakei werden in diesem Jahr wohl keine Anstrengungen unternehmen.

Aber der dritte Mitgliedstaat im Bunde der Tria-Ratspräsidentschaft – Malta – gehört zu den Befürwortern des Vorschlags einer Aufsichtsrätinnenrichtlinie. So findet sich in der Erklärung der Tria-Ratspräsidentschaft zur Geschlechtergleichstellung vom 7. Dezember 2015 die mögliche Wiederaufnahme der Verhandlungen zum Aufsichtsrätinnenrichtlinievorschlag. Das lässt mich hoffen.

In der Zwischenzeit wäre es angemessen, wenn wir durch praktische Ansätze auf die Wichtigkeit und Notwendigkeit der Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen weiterhin aufmerksam machen könnten.

Wir haben im EWSDGE Projekt gezeigt, wie das gehen kann. Mit ganz einfachen Mitteln – wir stellten Fragen zu Frauen in Führungspositionen in Hauptversammlungen – haben wir viel Aufmerksamkeit auf uns und unser Anliegen gezogen. Ich selbst habe das in den Hauptversammlungen von Daimler und der Telekom erfahren.

Als Ministerin wurde ich vom Vorstand und Aufsichtsrat zuvorkommend behandelt. Ich weiß aber auch, dass von Aktionären nach meinem Auftritt gefragt wurde, was das denn solle, diese vermeintliche Vermischung von Amt und privatem Anliegen und ob ich denn Urlaub genommen hätte. Solche Äußerungen erkennen jedoch, dass ich in meiner politischen Funktion für die Realisierung des Grundrechts der Gleichstellung von Frauen und Männern zuständig bin. Das ist übrigens auch eine unserer EWSDGE Empfehlungen. Das ist nun wahrlich kein privates Anliegen.

Damit es weitergehen kann, habe ich gegenüber unserer Bundesregierung – dem Bundesjustizministerium mit Sitz im Programmausschuss und dem inhaltlich federführenden Bundesfrauenministerium – deutlich gemacht, dass das Thema Frauen in Führungspositionen im Arbeitsprogramm 2016 des Unionsbürgerrechteprogramms aus aktuellem Anlass noch aufgenommen werden müsste. Dies wurde vorgetragen und die Kommission reagierte wohlwollend. Das Arbeitsprogramm 2016 ist nicht abgeändert worden. Das Thema Frauen in Führungspositionen könnte frühestens Eingang in das Arbeitsprogramm 2017 finden. Aber das ist ein positives Signal! Vielen Dank an Frau Jourová.

Sehr geehrte Damen und Herren,
das EWSDGE Projekt und die Vertretung des Landes Sachsen-Anhalt bei der EU verbindet viel. Ich erinnere mich gut an das erste Projekttreffen im Juli 2014 als wir uns alle kennen lernten und uns vorsichtig mit dem EWSDGE Konzept vertraut machten. Wir hatten so viele (Nach-)Fragen. Im Januar 2015 bei unserem

DOI: 10.5771/1866-377X-2016-3-116

Key Note Speech

Věra Jourová

Commissioner for Justice, Consumers and Gender Equality, European Commission, Brussels

Ladies and gentlemen,

I am glad to be here today. It is a good opportunity to check on progress we have made towards gender equality in business leadership. Today's meeting is also for me an opportunity to introduce the Commission's plan for coming years how to promote gender equality. Equality between men and women is a fundamental value of the European Union. We can be proud of our achievements over the last few decades in many areas. Gender gaps in employment narrowed in recent years and there

zweiten Projekttreffen waren wir schon weiter, aber die Hauptversammlungsbesuche – das Herzstück des EWSDGE Projektes – lagen noch vor uns. Als wir uns im Juli 2015 zum Debriefing und im September 2015 zum Frühstück mit EP-Abgeordneten trafen, hatten wir es geschafft und waren begeistert von dem, was wir ausrichten konnten. Einen krönenden Abschluss bildet die heutige EWSDGE Abschlusskonferenz. Zwei intensive Jahre liegen hinter uns.

Von daher ist es an der Zeit, Danke zu sagen.

Dr. Henrike *Franz*, die Leiterin der Landesvertretung, und ihr Team haben bei den EWSDGE Projekttreffen aber gerade bei der heutigen EWSDGE Abschlusskonferenz eine großartige Leistung vollbracht. Ich darf *Martina Lehnart*, die aus meinem Haus an die Landesvertretung abgeordnet wurde, und die Praktikantin *Sarah Schüler*, die als Studentin der Hochschule Magdeburg Stendal an der Evaluation des EWSDGE Projektes mitgearbeitet hat, besonderes hervorheben. Aber natürlich sind da auch Frau *Bergner*, Frau *Grosse* und Frau *Johannsen*, ohne deren große Erfahrung alles viel, viel schwieriger oder gar unmöglich gewesen wäre.

Ein besonderes Herzensanliegen ist es mir, *Miruna Werkmeister* und *Linda Walczak*, die unermüdlich im EWSDGE Büro in Berlin tätig sind, zu danken. Es ist einfach klasse, mit welch langem Atem diese beiden jungen Frauen durchgehalten haben! Ich habe den Eindruck gewinnen dürfen, dass ihnen das EWSDGE Projekt Spaß macht trotz all der Mühen und der großen Arbeitsbelastung. Vielen Dank für die großartige Unterstützung!

Danken ist wichtig. Aber wir wollen heute auch arbeiten. Deshalb freue ich mich auf das EWSDGE Forum heute Nachmittag, an dem ich aktiv teilnehmen werde.

Ich wünsche uns allen eine erfolgreiche EWSDGE Abschlusskonferenz mit anregenden Diskussionen und weiterführendem Austausch.

Es ist noch nicht zu Ende!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

is progress in adhering workplace rights as well as in closing slowly the gender pay and pension gap.

The European Commission has been at the forefront of these developments. It is only fair for women to enjoy the same opportunities as men. "It's 2016" as Canadian Prime Minister recalled when questioned why his government is made up of 50 per cent women. Women today are highly qualified and even surpass men in educational attainment. Sixty percent of new university graduates in the EU are women.

Yet in business, women have long come up against a glass ceiling that stops them from reaching the top jobs. Even today, a large majority of almost 80 per cent [79 per cent] of board members in the largest publicly listed companies in the EU are men. And