

# Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung – Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im europäischen Kontext

Präsentation der Studie 2011 am 16. November 2011 im Europäischen Haus, Berlin

**Andrea Kirberger**

Vorstand Regionalgruppenbeirat, Stellv. Vorsitzende der RG Dresden; Rechtsanwältin, Fachanwältin für Bau- und Architektenrecht, Dresden

Seit mehr als zwei Jahren führt der Deutsche Juristinnenbund (djb) mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) das Projekt „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ mit dem Ziel durch, auf den unakzeptabel niedrigen Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft hinzuweisen und Änderungen herbeizuführen. Der djb beschloss 2009, im Rahmen von Hauptversammlungen, insbesondere der HDAX-Aktiengesellschaften, durch Ausübung des Auskunftsrechts nach den Bemühungen der Unternehmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu fragen. Denn vollständige Informationen sind weder aus den Geschäftsberichten der Unternehmen noch über schriftliche Anfragen zu erlangen. Die einzige Möglichkeit ist, vom Fragerecht als Aktionärin oder Aktionär auf der Hauptversammlung Gebrauch zu machen.

Bereits 2010 hatten Mitglieder des djb 74 Hauptversammlungen großer deutscher börsennotierter Aktiengesellschaften besucht und von diesem Auskunftsrecht als Aktionärinnen Gebrauch gemacht. Das Projekt wurde 2011 mit dem Besuch der Hauptversammlungen wiederum aller DAX-30 und von 45 TecDAX und MDAX-Unternehmen fortgesetzt. Die gewonnenen Erkenntnisse sowie zahlreiche weitere Beiträge zum Thema – Entwicklungen in Deutschland, die Situation in anderen europäischen Staaten und Personalstrategien einiger Unternehmen – sind in der BMFSFJ-Broschüre „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung – 2011. Erhöhung des Frauenanteils

in Führungspositionen im europäischen Kontext“ zusammengefasst, die der djb am 16. November 2011 im Europäischen Haus in Berlin präsentierte.

Nach einer Begrüßung durch den Leiter der Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland, Matthias *Petschke*, und einem Statement von Dr. Daniela *Bankier*, Abteilungsleiterin, Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der EU-Kommission in Brüssel, stellte djb-Präsidentin Ramona *Pisal* die Studie 2011 inhaltlich vor und bedankte sich herzlich bei den zahlreichen Beteiligten bzw. Unterstützerinnen und Unterstützern für ihre Mithilfe und ihr Engagement. Die Reden und die nachfolgenden Statements von Dorothee *Bär*, MdB und Renate *Künast*, MdB sind in diesem Heft abgedruckt.

Wie wichtig es ist, auf den geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft aufmerksam zu machen, verdeutlichte *Bankier* in ihrem Statement. Die von ihr präsentierten Zahlen für die Politik, die öffentliche Verwaltung und die Wirtschaft zeigen, dass wir noch in allen Bereichen sehr weit von einem Gleichgewicht zwischen Frauen und Männern entfernt sind, ganz besonders in den wirtschaftlichen Führungspositionen. Die Ausschöpfung des Potentials von Frauen sei nicht nur im Hinblick auf die Gleichberechtigung von großer Bedeutung, sie stelle auch eine wirtschaftliche Notwendigkeit dar, erklärte *Petschke* in seinen einleitenden Worten. So sei das von der EU-Kommission formulierte Ziel, bis zum Jahr 2020 in Europa eine Beschäftigungsquote von 75 Prozent zu erreichen, ohne mehr Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt nicht zu verwirklichen. Dies gelte nicht nur für die Beschäftigung in der Breite, sondern eben auch für Spitzenpositionen. Hinzu komme „die Vorbildwirkung von Frauen, das Setzen von Vorbildern, von Leitbildern, auch für junge Frauen, die in Unternehmen arbeiten und die dort durch die Präsenz von Frauen auf dem Top-Niveau, im Top-Management, vor Augen geführt bekommen, dass das möglich ist, dass es erstrebenswert ist“.

Das Problem mangelnder Vorbilder hat auch Dorothee *Bär*, MdB, Stellv. Generalsekretärin der CSU, Sprecherin der CDU/CSU-Bundestagsfraktion für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, aufgegriffen. Sie konnte zudem von eigenen Erfahrungen im Zusammenhang mit der Einführung einer Frauenquote in der CSU auf Bezirks- und Landesebene berichten. So seien Zweifel von Gegnern der Quote geäußert worden, ob es überhaupt genug geeignete Frauen gebe, welche jedoch durch das Vorhandensein eines Überschusses von Kandidatinnen für die zu besetzenden Positionen hätten widerlegt werden können. Auch mit dem negativ belegten Begriff der „Quotenfrau“



▲ Ramona Pisal (links, Präsidentin des djb) mit Dr. Daniela Bankier (Head of Unit „Gleichstellung von Frauen und Männern“, Generaldirektion Justiz, Europäische Kommission, Brüssel).



▲ Auf dem Podium (v.l.n.r.): Dr. Daniela Bankier (Head of Unit „Gleichstellung von Frauen und Männern“, Generaldirektion Justiz, Europäische Kommission, Brüssel), Thorsten Alsleben (Moderation, Hauptstadt-Repräsentanz der Unternehmens- und Personalberatung Kienbaum, Berlin), Eva Maria Welskop-Deffaa (Abteilungsleiterin Gleichstellung, Chancengleichheit, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin) und PD Dr. Elke Holst (Forschungsdirektorin Gender Studies im DIW, Berlin).

musste sich *Bär* in diesem Zusammenhang auseinandersetzen. Interessanterweise konnte sie auf zahlreiche andere „Quoten“ bei der Besetzung von politischen Positionen verweisen, z.B. das Flächendeckungsprinzip, welches zwar nicht als Quote bezeichnet werde, faktisch aber eine solche darstelle.

Die Erfahrungen der vergangenen Jahre haben *Bär* zu dem Schluss geführt, dass bloße Lippenbekenntnisse nicht ausreichend sind, und „dass es keine Lösung mehr geben kann, die ohne Gesetze auskommt“. Hinsichtlich der Einführung einer Quote gibt es sehr unterschiedliche Vorstellungen, unter anderem zwischen den zuständigen Ministerinnen. Wichtig sei es, die Diskussion über die Einführung einer Quote weiterzuführen, insbesondere auch um den Druck auf die Unternehmen beizubehalten, da anderenfalls zu befürchten sei, dass nicht mehr gezielt nach Frauen gesucht und diese nicht mehr bewusst eingestellt würden. Letztendlich sei es sogar unerheblich, „wenn bei uns einer der Kritiker am Schluss derjenige ist, der „der Erfinder“ der Quote war; wenn es der Sache dient, soll es so sein“.

Entschieden für eine Quote hat sich Renate *Künast*, MdB, Vorsitzende der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen, ausgesprochen. „Fakt ist: die Männer gehen auf den ersten Blick und rekrutieren bei der Personalauswahl nach dem Ähnlichkeitsprinzip“. Männer werden also im Zweifel Männer einstellen, die ihnen ähnlich sind. Aus Studien sei auch bekannt, dass Männer Kriterien für Führungspositionen benennen würden, über die ihrer Ansicht nach Frauen nicht verfügen. Dass die in diesen Studien gegebenen Antworten zu Führungskriterien auch anders und damit durchaus auch auf Frauen zutreffend interpretiert werden könnten, bleibe dabei meist unbemerkt.

Zur Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie äußerte sich *Künast* ebenfalls deutlich. So sei das Betreuungsgeld kontraproduktiv, da die zur Verfügung gestellten Mittel nicht in den Ausbau der Infrastruktur gelangen würden. Bezüglich der Elternzeit könne überlegt werden, eine Debatte über eine verpflichtende Verlängerung der Partnermonate, die regelmäßig von den Vätern genommen werden, anzustoßen. Als ergänzendes Werkzeug zur Förderung und Unterstützung von Frauen

sei zudem denkbar, Boni an andere Kriterien anzuknüpfen, zum Beispiel Gleichstellung der Geschlechter und Nachhaltigkeit/Umgang mit Energie und Rohstoffen.

Die in den Statements angesprochenen vielfältigen Argumente und Aspekte waren auch Gegenstand der anschließenden Podiumsdiskussion mit *Bankier*, PD Dr. Elke *Holst*, Forschungsdirektorin Gender Studies im Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), und Eva Maria *Welskop-Deffaa*, Ministerialdirigentin, Leiterin der Abteilung Gleichstellung, Chancengleichheit im BMFSFJ unter Moderation von Thorsten *Alsleben*, Hauptstadt-Repräsentanz der Unternehmens- und Personalberatung Kienbaum.

Die öffentliche Diskussion über die Anzahl von Frauen in Führungspositionen und eine drohende Quote haben sowohl *Holst* als auch *Welskop-Deffaa* als Grundlage einer positiven Tendenz gesehen. *Holst* betonte insbesondere das größere Bewusstsein für und ein Nachdenken über das Thema, während *Welskop-Deffaa* die Fortschritte bei der Besetzung von Führungspositionen in den Ministerien hervorhob, die jedoch noch nicht ausreichend seien. Entscheidend sei, dass sich niemand mehr mit dem Hinweis abspeisen lasse, dass es bereits eine Frau in einer Führungsposition gebe. *Holst* erläuterte zudem,



▲ Dorothee Bär, MdB (Stellv. Generalsekretärin der CSU, Sprecherin der CDU/CSU-Bundestagsfraktion für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin).



▲ Renate Künast, MdB (Vorsitzende der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen, Berlin) und Jutta Wagner (Rechtsanwältin und Notarin, Berlin; Präsidentin des djb 2005–2011).

dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den kleinen und mittleren Unternehmen höher sei als in der „Männerwelt“ der großen Unternehmen, insbesondere aufgrund flacherer Hierarchien und Unternehmensgründungen durch Frauen.

Einig waren sich die Podiumsteilnehmerinnen, dass die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht allein den Frauen zugeschrieben werden darf, sondern dass es sich dabei auch um ein Thema für Männer handelt und in der öffentlichen Wahrnehmung zu einem solchen gemacht werden muss. Wichtig sei eine Kultur, „in der es selbstverständlich ist, dass Frauen arbeiten, dass Frauen Vollzeit arbeiten, dass Frauen mit Kindern berufstätig sind und dass Männer auch ihren Teil leisten müssen in der Familienarbeit, in der Kinderbetreuung und zunehmend auch in der Betreuung von anderen Familienangehörigen“, betonte *Bankier*. *Holst* erläuterte ergänzend, dass Rahmenbedingungen geschaffen werden müssten, die ineinandergreifen und Anreize bieten, damit Beschäftigungsquoten steigen und mehr Frauen in Führungspositionen kommen. Derzeit würden Frauen sogar davon abgehalten, überhaupt eine Beschäftigung aufzunehmen, insbesondere durch das Ehegattensplitting und die Sicherung in der Ehe über den Ehemann.

Über den Stand der Überlegungen zur Einführung einer Flexi-Quote konnte *Welskop-Deffaa* berichten: „Der Vorschlag der Ministerin, der im Augenblick öffentlich bekannt

ist, sieht vor, dass das Gesetz für voll mitbestimmte und für alle börsennotierten Unternehmen gelten soll. (...) Es soll für Vorstände und Aufsichtsräte gelten. Die Unternehmen sollen verpflichtet werden, sich jährlich eine Zielquote zu setzen, und als Sanktion sind die Sanktionen vorgesehen, die ohnehin jetzt schon im Gesellschaftsrecht vorhanden sind und die für die verschiedenen Teile des Gesetzes dann auszuwählen sind. Für die Aufsichtsräte wäre das die Anfechtbarkeit einer Aufsichtsratswahl, die nicht den selbst gesteckten Zielen entspricht; für den Vorstand wäre es die Nichtigkeit der Vorstandsbestellung, soweit die Vorstandsbestellung nicht den selbst gesteckten Zielen entspricht. Und für die Verletzung der damit zusammenhängenden Informationspflichten käme ein Bußgeld in Frage.“

Nach Ansicht von *Welskop-Deffaa* sollte ein Gesetz – unabhängig von der konkreten Ausgestaltung – dazu führen, dass in den Unternehmen Kreativität und Fantasie wachsen, um vieles zu tun, wofür derzeit der Ansporn fehle. Unabhängig davon, ob ein Gesetz vorhanden ist, bestehen für die Unternehmen Möglichkeiten, tätig zu werden, erklärte *Holst*. So könnten die Unternehmen direkt an die Unis gehen und sich dort aktiv um Frauen bemühen. Auch attraktive Arbeitsbedingungen seien ein wesentlicher Faktor, um Frauen für sich zu gewinnen. Insbesondere müsse die ablehnende Haltung geändert werden: „Ich erwarte von den Unternehmen, dass sie sagen, wie sie sich vorstellen, den Anteil im Unternehmen zu erhöhen, und nicht permanent schauen, warum es nicht geht. Das ist eine Haltungfrage.“

Zu der von *Alsleben* gestellten Frage, ob sich bis Ende 2013 wohl etwas ändern wird, äußerte sich *Holst* verhalten. Sie hoffe, dass mit steigendem Druck langsam ein Umdenken stattfinde und diese Entwicklung nicht nachlasse. Auch *Welskop-Deffaa* zeigte sich skeptisch, ob sich bis 2013 Entscheidendes getan hat, unter anderem aufgrund der Berichterstattung zum Thema, die sich häufig nicht auf die inhaltlichen Fragen konzentriere. Etwas optimistischer äußerte sich dagegen *Bankier*: „Ich glaube schon, dass sich bis 2013 etwas verändern wird. Wir werden auf jeden Fall versuchen, den sanften Druck aus Brüssel beizubehalten. Ich glaube, dass der in einigen Mitgliedsstaaten auch schon etwas bewirkt hat. Ich glaube aber auch, dass wir uns alle einig sind, dass die Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen sehr vielschichtig sind und das Recht allein deshalb keine Lösung sein kann. Recht ist ein ganz wichtiges Instrument, ganz wichtig. Aber Recht allein wird das Problem nicht lösen. Recht ist kein Allheilmittel und ich glaube, dass wir einen sehr umfassenden und ganzheitlichen Politikan-satz brauchen, um nachhaltige Veränderungen zu bewirken.“

Die Statements, die Podiumsdiskussion und nicht zuletzt die präsentierte Studie haben gezeigt, dass weiterhin erheblicher Handlungsbedarf besteht. Der djb plant daher – mit finanzieller Unterstützung des BMFSFJ –, das Projekt „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ 2012 und 2013 mit Besuchen von Hauptversammlungen und weiteren Veranstaltungen fortzusetzen.

Fotos: Sharon Adler, [www.pixelmeer.de](http://www.pixelmeer.de) und [www.aviva-berlin.de](http://www.aviva-berlin.de)



▲ Ramona Pisal (links, Präsidentin des djb) dankt Eva Maria Welskop-Deffaa (Abteilungsleiterin Gleichstellung, Chancengleichheit, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin).