

rente zu gewähren, in dem andernfalls gerade diese Eigenvorsorge zur Deckung des „zuschussrelevanten Existenzminimums“ benötigt würde. Menschen, die die Voraussetzungen der Zuschussrente nicht erreichen und daher ggf. auf Grundversicherung im Alter angewiesen sind, müssen diese Einkünfte für die Sicherung ihres Existenzminimums verwenden. Motiv hierfür ist die Annahme, dass die Zielgruppe der Zuschussrente andernfalls gerade wegen der Zuschussrente den Anreiz zur Eigenvorsorge verliert. Allerdings besteht ein solcher Anreiz bisher nicht bzw. zu wenig – jedenfalls geht der Gesetzentwurf davon aus und erhebt u.a. eine 35-jährige Eigenvorsorge zur Zugangsvoraussetzung für die Zuschussrente. Also ist die Privilegierung dieser Einkünfte in § 97a Abs. 2 S. 1 Nr. 2 SGB VI-E letztlich eine Folgeregelung zu § 70a Abs. 2 Nr. 3 SGB VI-E.

Dies ist insgesamt kritikwürdig, weil Männer und Frauen zwar in gleichem Maße verpflichtet werden (§ 70a Abs. 2 Nr. 3 SGB VI-E), von der Privilegierung aber Männer weit mehr profitieren werden als Frauen. Die zweite und dritte Säule der Altersvorsorge wird deutlich mehr von Männern als von Frauen genutzt. Dies liegt insbesondere daran, dass betrieb-

liche Altersvorsorge überwiegend in Branchen und Betrieben verbreitet ist, in denen überwiegend Männer beschäftigt sind. Zudem erfüllen Männer aufgrund ihres Erwerbsverhaltens (insb. weniger Teilzeit, weniger Erwerbsunterbrechungen, weniger Arbeitsplatzwechsel) eher die Voraussetzungen für betriebliche Altersvorsorge. Die strukturell höheren Einkommen von Männern ermöglichen zudem betriebliche und ebenso individuelle Altersvorsorge besser und in besserer Höhe. Im Ergebnis wird dies dazu führen, dass die Privilegierung dieser Einkommen im Rahmen der Zuschussrente vor allem Männern zugutekommen wird, während viele Frauen womöglich die Anforderungen des § 70a Abs. 2 Nr. 3 SGB VI-E zwar erfüllen, aber hieraus keine relevanten Alterseinkünfte erhalten werden. Die Zuschussrente wird also dazu führen, dass aus der Zielgruppe Frauen eher ausschließlich 850,- Euro und Männer eher 850,- Euro zuzüglich der Leistungen aus betrieblicher und individueller Altersvorsorge zur Verfügung haben werden. Es findet eine soziale Umverteilung in der gesetzlichen Rentenversicherung statt, für die typischerweise bei Männern höhere Einkommengrenzen gelten als für Frauen.

## Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung: Das Dogma von Qualifikation und Leistung – Einblicke in das djB-Projekt

**Katrin Lange**

Projektmitarbeiterin, Deutscher Juristinnenbund, Berlin

Nach dem gelungenen Startschuss des Projekts „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“<sup>1</sup> am 19. März 2012<sup>2</sup> besuchte der djB in diesem Jahr insgesamt 76 Hauptversammlungen börsennotierter Unternehmen und schloss mit dem Besuch der Hauptversammlung der Heidelberger Druckmaschinen AG am 26. Juli 2012 die bereits dritte Runde zur Erhebung frauenspezifischer Daten in der Privatwirtschaft erfolgreich ab. Insbesondere in der so genannten „heißen Phase“ im Mai fanden dabei mehrere Hauptversammlungen an einem Tag statt.

Konfrontiert wurden Aufsichtsräte und Vorstände in diesem Jahr unter anderem mit Fragen wie: „Welche Maßnahmen haben Sie ergriffen, damit künftig mehr Frauen für die Wahl zum Aufsichtsrat der Hauptversammlung vorgeschlagen werden können? Haben Sie sich konkrete Ziele gesetzt, auch im Sinne von einem Zeitrahmen, ob eine Frau in den nächsten fünf Jahren im Vorstand vertreten sein soll? Wie beabsichtigen Sie, die Lücke zwischen dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten und dem Anteil von Frauen in Führungspositionen zu schließen?“<sup>3</sup>

Die Reaktionen fielen dabei höchst unterschiedlich aus, selten jedoch sachlich: von Getuschel über Gelächter bis zu

Buh-Rufen, in den wenigsten Fällen blieb der Auftritt einer Teilnehmerin auf der Hauptversammlung unbemerkt. Doch nicht nur das Publikum scheint emotionalisiert beim Thema „Frauen in Führungspositionen“, auch der eine oder andere aus Aufsichtsrat und Vorstand ließ sich zu unsachlichen Antworten verleiten. Das Bedürfnis bei diesem Thema „etwas klarzustellen“ ist enorm und kommt leider oft einer Art Zurechtweisung gleich.<sup>4</sup>

Doch auch die „sachlichen“ Antworten weisen auf ein grundlegendes Problem innerhalb der Debatte hin. Deutlich wird dies in dem oftmals vorgebrachten Argument, nicht Geschlecht, sondern Qualifikation und Leistung seien vorrangige Entscheidungsmerkmale für die Besetzung von Führungspositionen. In einer Gesellschaft, die auf dem Leistungsprinzip beruht, ist das nicht weiter verwunderlich. Allerdings werden dabei selten die Frauen und ihre Leistungen in den

- 1 Ausführliche Informationen zum Projekt auf der djB-Homepage: [http://www.djb.de/Projekt\\_HV/](http://www.djb.de/Projekt_HV/).
- 2 An diesem Tag fand die Auftaktveranstaltung „Wie soll der Wandel gelingen?“ statt. Der djB berichtete ausführlich in der Ausgabe 2/2012 der djBZ.
- 3 Fragenkatalog auf der djB-Homepage: [http://www.djb.de/Projekt\\_HV/HV2012-2013/Fragenkatalog\\_2012/](http://www.djb.de/Projekt_HV/HV2012-2013/Fragenkatalog_2012/).
- 4 Weitere Eindrücke der Teilnehmerinnen auf der djB-Homepage: [http://www.djb.de/Projekt\\_HV/Presse/Stimmungsberichte/](http://www.djb.de/Projekt_HV/Presse/Stimmungsberichte/).

Blick genommen, sondern vielmehr strukturell benachteiligt. Eine Tatsache, die sich im Ausdruck „gläserne Decke“ schon längst in der breiten Öffentlichkeit manifestiert hat, aber durch das stete Beharren der „grauen Eminenzen“ auf Qualifikation und Leistung oftmals ausgeblendet wird.

Im Übrigen ist dies auch ein Argument, was jeglicher Berechtigung entbehrt, wenn es um die Besetzung von Positionen im Aufsichtsrat geht, wie Prof. Dr. Michèle Morner herausgefunden hat.<sup>5</sup> Als wissenschaftliche Leiterin des Reinhard-Mohn-Instituts für Unternehmensführung und

positionen in Deutschland gewachsen ist, wenn auch im Durchschnitt nur um 4,4 Prozent. Folglich sind die Unternehmen noch weit von ihren selbst ernannten Zielen entfernt, deren Zielgrößen oftmals nicht den eigentlichen Frauenanteil an Beschäftigten im Unternehmen widerspiegeln. Der djb befragte aber nicht nur die DAX-Unternehmen zu ihren Selbstverpflichtungszielen, sondern auch 46 weitere börsennotierte Unternehmen<sup>9</sup>, ob sie sich analog zur Selbstverpflichtung eigene Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen gesteckt hätten.

Diese und weitere Ergebnisse der diesjährigen Aktion werden Ende des Jahres in Form einer Studie veröffentlicht und am 28. November 2012 im Allianz-Stiftungsforum am Pariser Platz, Berlin präsentiert. Darüber hinaus enthält die Studie weitere spannende Beiträge aus Medien, Gesellschaft, Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Aus den jeweils unterschiedlichen Perspektiven wird sowohl ein Einblick in den aktuellen Status quo der Debatte als auch ein Ausblick unter Berücksichtigung der vom djb eingangs aufgeworfenen Frage „Wie soll der Wandel gelingen?“ gegeben.

## Von Getuschel über Gelächter bis zu Buh-Rufen, in den wenigsten Fällen blieb der Auftritt einer Teilnehmerin auf der Hauptversammlung unbemerkt.

Corporate Governance hat sie Nominierungs- und Auswahlprozesse untersucht und kommt zu dem Schluss – wenig überraschend, aber nun wissenschaftlich belegt –, Personalentscheidungen werden informell im engsten Kreis der Führungsspitze mit den geeigneten Kandidaten getroffen. Ohne explizite Profilbeschreibung der zu besetzenden Position und unter Ausschluss des Wettbewerbs kann ein angemessener Vergleich der Qualifikation nicht gewährleistet werden. Hinzu kommt der „Similar-to-me-Effekt“<sup>6</sup>, welcher dazu führt, dass vorrangig diejenigen Personen eingestellt werden, die einem selbst ähneln. In der männlich dominierten, konservativen Wirtschaftselite öffnet sich so nur selten eine Lücke für Frauen.

Dennoch scheint es eine unaufhaltsame Tendenz des zunehmenden Engagements der Unternehmen für die berufliche Förderung von Frauen zu geben. Durch eine Vielzahl von Maßnahmen zur Förderung von Frauen (u. a. spezielle Mentoring-Programme, interne Frauennetzwerke) und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (u. a. flexible Arbeitszeiten und -orte) beabsichtigen die Unternehmen gezielt, den Anteil von Frauen im Topmanagement zu erhöhen. Im Fokus der diesjährigen Befragung stand entsprechend auch die Initiative zur freiwilligen Selbstverpflichtung der 30 DAX-Unternehmen, welche am 17. Oktober 2011 vorgestellt wurde. Auf Veranlassung der Bundesregierung haben sich die Unternehmen selbst eine „Zielgröße“ gesetzt, deren Erreichen anhand jährlicher Statusberichte von der Öffentlichkeit nachvollzogen werden soll.<sup>7</sup> Der erste Statusbericht erschien am 28. Juni 2012.<sup>8</sup> Daraus geht hervor, dass der Frauenanteil an Führungs-

5 Gastbeitrag auf dem FidAR-Forum am 30. Mai 2012 online abrufbar: <[http://www.fidar.de/webmedia/documents/forum/forum4/Vortrag-FidAR-Morner\\_final.pdf](http://www.fidar.de/webmedia/documents/forum/forum4/Vortrag-FidAR-Morner_final.pdf)> (Zugriff: 17.8.2012).

6 Vgl. Krell, Gertraude (2008): Diskriminierungs- und Gleichstellungspotenzial von Beurteilungen, in: Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 5. Aufl., Wiesbaden: 195-206.

7 Die freiwillige Selbstverpflichtung gehört zur zweiten Stufe des Stufenplans Frauen in Führungspositionen, welcher von Bundesfamilienministerin Kristina Schröder politisch vertreten wird. Demnach tritt nächstes Jahr, zu einem bisher nicht bekannten Stichtag, die sogenannte Flexi-Quote in Kraft, wenn sich der (durchschnittliche) Anteil von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten nicht verdreifacht hat. Der Stufenplan ist auf der Homepage des BMFSFJ abrufbar: <<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/Stufenplan-Schema.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>> (Zugriff: 15.8.2012).

8 Der Bericht ist auf der Homepage des BMFSFJ abrufbar: <<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/statusbericht-dax-30-unternehmen-juni-2012.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>> (Zugriff: 15.8.2012).

9 2012 hat der djb insgesamt 76 Hauptversammlungen börsennotierter Unternehmen besucht, darunter die aller 30 DAX-Unternehmen sowie die Hauptversammlungen von 33 MDAX, 10 TecDAX, 2 SDAX und ein weiteres, dem Prime Standard zugehöriges, Unternehmen. Eine Übersicht ist auf der Homepage des djb abrufbar: <[http://www.djb.de/Projekt\\_HV/HV2012-2013/HV2012-Unternehmen/](http://www.djb.de/Projekt_HV/HV2012-2013/HV2012-Unternehmen/)> (Zugriff: 14.8.2012).



◀ Unter dem Motto: „Frauen in die Aufsichtsräte – Ready for Boarding“ erörterten beim FidAR-Forum IV am 30. Mai 2012 in Berlin zahlreiche Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik zentrale Aspekte der aktuellen Debatte um Frauen in Aufsichtsräten und Mixed Leadership. Im Vorfeld der Neubesetzung zahlreicher Aufsichtsratspositionen in wichtigen börsennotierten Unternehmen im Jahr 2013 ging es vor allem um die Frage, was jetzt konkret zu tun ist. djb-Präsidentin Ramona Pisal stellte das Projekt „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ vor, hier im Bild mit Elke Benning-Rohnke (Partnerin einer international tätigen Unternehmensberatung, ehem. Vorstand Wella AG). Dokumentation: <http://www.fidar.de/fidar-forum.html> (Foto: Nina Rücker).

## Immerhin emanzipiert – Ein persönlicher Gleichstellungsbericht

**Dr. Johanna Wenckebach**

Akademische Mitarbeiterin, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Europäisches und Deutsches Arbeitsrecht, Zivilverfahrensrecht, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)

Die Zeiten, in denen ich in Sachen Gleichstellung die Ansicht der heutigen Frauenministerin teilte und glaubte, es genügt, selbst emanzipiert zu sein, sind lange vorbei. Nicht, dass mein Selbstwertgefühl nicht gewachsen wäre seit dem Teenager-Alter. Doch mein Weltbild – das ursprünglich wohl auf der naiven Hoffnung basierte, alle Forderungen, für die meine Mutter mit anderen Frauen gekämpft hatte, würden umgesetzt – veränderte sich schnell. Eine gewisse Verunsicherung stellte sich angesichts übergriffiger „Flirt“-Versuche männlicher Vorgesetzter (manche würden es Belästigung nennen) im Rahmen erster Praktika ein. Damals fragte ich mich tatsächlich, ob ich die falsche Kleidung gewählt hatte. Wut empfand ich erstmals, als während des Studiums gänzlich männlich besetzte Prüfungsgremien über meine Zukunft entschieden. Aber vielleicht war ich einfach nicht gut genug, versuchte ich zu erklären. Als ich dann Mitte zwanzig schwanger wurde, kam zum ersten Mal Panik auf.

Sicherlich war es keine gute Idee, zu einem antidiskriminierungsrechtlichen Thema zu promovieren. Es hat natürlich alles noch schlimmer gemacht, sich mit all den Daten und Präzedenzfällen zu befassen, die die Befürchtung schüren, bei meinen schlechten Erfahrungen könnte es sich nicht bloß um persönliches Pech gehandelt haben...Leider war es mit dem Kopfschmerz, den gläserne Decken bereiten, nicht getan.

Bei meinem euphorischen Antrag auf Erhalt des wunderbaren, zukunftsweisenden Elterngeldes musste ich feststellen, dass mit einem Promotionsstipendium ausgezeichnete, junge

Akademikerinnen offenbar nicht zu der Zielgruppe gehören, die bei ihrem Einsatz zur Reproduktion der Gesellschaft finanziell entlastet werden sollen. Da Promotionsstipendien grundsätzlich nicht für das Elterngeld berücksichtigt werden, erhielt ich den Mindestsatz von 300 Euro und das Jonglieren zwischen der Sicherung unseres Lebensunterhalts und meines beruflichen Fortkommens, Stillen und Wickeln begann gleich im Wochenbett. Schnell mussten mein Partner und ich feststellen, dass die Gleichung „Baby plus Berufstätigkeit mal zwei minus öffentlicher Kinderbetreuungsplatz gleich selbstbestimmtes Leben“ nicht aufgeht. Beeinflussen lässt sich dabei, wenn das Baby einmal da ist und das Geld für eine private Kinderbetreuung nicht, freilich nur die Variable der Berufstätigkeit – und zwar durch das Setzen negativer Vorzeichen, ironischerweise. Dies führte zunächst zu einem beängstigenden Loch im Haushalt und dann zügig zum Standesamt: Eine Familienversicherung musste her, und ein Lohnsteuerklassenwechsel.

Für die Umsetzung meines Planes, das patriarchalische Hausfrauen-Ehe-Modell meines Mutterlandes mit seinen eigenen Waffen zu schlagen, bezahlte ich zunächst mit meinem Namen. In gewisser Hinsicht jedenfalls; unsäglicherweise ist es Familien in diesem Land nach wie vor unmöglich, einen Familien(doppel)-namen für alle zu wählen, auf dass jede\_r sich verbunden fühle. So behielten mein Mann und ich unsere Namen und ließen für unseren Sohn das Los entscheiden. Er heißt nun wie sein Vater und ich musste feststellen: Überall, wo ich mit meinem Kind bin, nennen mich Kindergärtnerinnen oder Sprechstundenhilfen bei seinem Namen – und somit letztlich eben doch anders, als ich es mir ausgesucht habe.

Für Verwirrung sorgte der nicht vorhandene Familienname nun bei der Krankenkasse, als ich die ersehnte Famili-