

# Statement\*

**Manuela Schwesig**

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin

Sehr geehrte Frau Pidal,  
sehr geehrte Damen und Herren,

der Deutsche Juristinnenbund und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend setzen sich seit vielen Jahren zusammen für die Gleichstellung von Frauen und Männern in unserem Land ein. Unser gemeinsames Ziel ist klar: Wir wollen eine moderne Gesellschaft, in der Gleichstellung tatsächlich verwirklicht ist. Im Bildungssystem sieht das schon gut aus:

Genauso viele Mädchen wie Jungen machen Abitur. Genauso viele junge Frauen wie junge Männer machen einen Hochschulabschluss. Was Ihren Bereich angeht: Etwas mehr Frauen als Männer studieren Jura, aber das Verhältnis ist ziemlich ausgeglichen.

In der Arbeitswelt haben wir aber noch keine Gleichberechtigung. Das fängt manchmal schon damit an, dass der Kollege eher zu spannenden Fortbildungen geschickt wird als die Kollegin, die vielleicht noch Kinder bekommt. Beim nächsten Projekt kann er sich dann profilieren. Er bekommt die Aufmerksamkeit der Vorgesetzten und Zugang zu den Karriere-Netzwerken der Firma. Und irgendwann bekommt er die Führungsposition und steigt auf – und sie nicht. Das ist nicht gerecht.

Wir brauchen einen Kulturwandel in der Gesellschaft, damit Karriere und Familie möglich sind – für Frauen genauso wie für Männer. Damit auch Frauen ganz oben ankommen können. Kulturwandel heißt, Dingen und Handlungen eine andere Bedeutung zu geben. So etwas sitzt tief in unseren Köpfen. Wenn wir einen Kulturwandel für Frauen wollen, müssen wir dieses Kopfkino ändern, in dem Karriere und Familie irgendwie zwei unterschiedliche Filme sind. In einem spielt der Mann die Hauptrolle und in dem anderen die Frau. Wir wollen Familie und Beruf neu ins Bild setzen. Modern. Partnerschaftlich. Gleichberechtigt. Deshalb setze ich mich, und deshalb setzt sich auch der Deutsche Juristinnenbund für mehr Frauen in Führungspositionen ein.

## II.

Liebe Frau Pidal,  
wir haben uns zuletzt am 6. März getroffen – auf der Tribüne des Bundestages. Es ist ein Tag, der uns beiden lange in Erinnerung bleiben wird. An diesem Tag hat der Bundestag das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen beschlossen. Es war der Tag an dem wir sagen konnten: Die Quote kommt. Der Kulturwandel beginnt.

Ich danke dem Juristinnenbund für die Unterstützung bei diesem Gesetzesvorhaben. In dem Projekt, das Sie gleich vorstellen, haben Sie als Aktionärinnen über mehrere Jahre in den Hauptversammlungen großer Konzerne nach Frauen in Führungspositionen gefragt. Damit mussten sich die Unternehmen dem Thema stellen. Nehmen wir ein ganz konkretes Beispiel:

Unter den DAX 30 gibt es ein Unternehmen aus der Gesundheitsbranche: 178.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwirtschaften weltweit Milliarden Umsätze und Gewinne, 54.000 der Beschäftigten arbeiten in Deutschland. Zwei Drittel davon sind Frauen.

Aber wenn Sie auf der Hauptversammlung fragen würden: „Wie viele Frauen sind denn bei Ihnen im Aufsichtsrat?“, dann wäre die Antwort: Null! „Und wie viele sind im Vorstand?“ Null! Dort, wo die Entscheidungen fallen: über die Zukunft des Unternehmens und auch über die Arbeitsbedingungen und Löhne der Frauen, die die Gewinne erwirtschaften – dort gerade sitzen keine Frauen.

Mit Ihrem Projekt „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ haben Sie die Gleichberechtigung dorthin gebracht, wo es um Unternehmenserfolg und Unternehmensstrategie geht. Und dort ist es genau richtig!

Denn Frauen bringen unsere Wirtschaft voran. Gleichstellung bringt unsere Wirtschaft voran. Die Studien, die das bestätigen, kommen nicht von Soziologen oder von den Gewerkschaften. Sie kommen zum Beispiel von McKinsey oder vom Karlsruher Institut für Technologie. FOCUS Money hat im Dezember den Besitzerinnen und Besitzern von Aktien schon einmal geraten, auf die Frauenquoten der Unternehmen in ihren Depots zu achten. Denn die Aktienkurse von Unternehmen mit Frauen im Aufsichtsrat haben sich zwischen 2005 und 2011 um 26 Prozent besser entwickelt und schwanken außerdem weniger stark. Unternehmen, die auf Chancengleichheit und Vielfalt setzen, sind nachweislich erfolgreicher. Mehr Frauen in Führungspositionen – das ist nicht nur gerecht, sondern auch unternehmerisch klug. Auch dank Ihrer Unterstützung sind immer mehr Menschen zu dieser Überzeugung gelangt. Und diese breite Zustimmung hat uns sehr geholfen, die Quote durchzubekommen. Vielen Dank, lieber Juristinnenbund!

Der Juristinnenbund war auch unter den Initiatoren der Berliner Erklärung, die der Politik einen wichtigen Impuls geben hat. Jetzt steht die Quote. Sie wird für eine „kritische Masse“ in den Aufsichtsräten sorgen. Die erste Frau, die in ein Männerremium mit seiner Führungskultur kommt, ist immer eine Außenseiterin. Egal wie gut sie ist. Aber 30 Prozent sind etwas anderes. 30 Prozent verändern zwangsläufig die Art, wie man miteinander umgeht. Die Frauenquote ändert Strukturen und stößt dadurch einen Kulturwandel an – einen Kulturwandel für mehr Gleichberechtigung im ganzen Unternehmen.

## III.

Die Quote für bestimmte Aufsichtsräte in der Privatwirtschaft ist nur ein Teil des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen. Teil eins, sozusagen. Die feste Quote – das Ergebnis zählt. Sie gilt für Aufsichtsräte von Unternehmen, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen.

\* Es gilt das gesprochene Wort.

Nach aktuellem Stand sind das rund 100 Unternehmen in Deutschland. Es sind Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien mit in der Regel mehr als 2.000 Beschäftigten. Auch Europäische Aktiengesellschaften mit dem Kürzel SE gehören dazu, wenn sie paritätisch besetzt sind. Diese Unternehmen müssen die Quote für die ab dem 1. Januar 2016 neu zu besetzenden Aufsichtsratsposten beachten. Quotenwidrige Wahlen sind nichtig. Die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Plätze bleiben leer. Außerdem müssen die Unternehmen jährlich in ihren Lageberichten darstellen, ob sie die Quote erfüllt haben.

#### IV.

Teil zwei des Gesetzes sind verbindliche Zielgrößen. Unternehmen, die davon betroffen sind, müssen das tun, wonach Sie immer wieder auf den Hauptversammlungen fragen: Sie müssen sich dem Thema stellen und Rechenschaft ablegen. Dies gilt für Unternehmen, die entweder börsennotiert oder mitbestimmt sind: insgesamt mindestens 3.500 Unternehmen in Deutschland. Sie werden verpflichtet, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. Zielgrößen für die Aufsichtsräte, Vorständen und oberen Management-Ebenen! Bis spätestens 30. September

### Es ist ein wichtiger Beitrag zu mehr Gerechtigkeit für alle Frauen, die arbeiten und unsere Wirtschaft voran bringen.

diesen Jahres müssen sie diese Zielgrößen festlegen und gleichzeitig festlegen, wann sie die Ziele erreichen wollen. Die erste Frist darf nicht länger als bis zum 30.Juni 2017 dauern. Ab der nächsten Runde können die Fristen dann bis zu fünf Jahre lang sein. Die Zielgrößen und ihre Erreichung müssen in den Lageberichten veröffentlicht werden. 2017 müssen die Unternehmen dann zum ersten Mal im Lagebericht darlegen, ob sie ihre selbstgewählte Zielgröße erreicht haben. Und wenn nicht, welche Gründe es dafür gab.

#### V.

Der dritte Teil des Gesetzes bezieht sich auf den öffentlichen Dienst: Was für die private Wirtschaft gilt, muss auch der öffentliche Dienst erfüllen. Also gilt für die Besetzung von Aufsichtsgremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen, ab 2016 eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für alle Neubesetzungen. Wie in der Privatwirtschaft: Feste Quote – das Ergebnis zählt. Außerdem wird die Bundesverwaltung verpflichtet,

im Gleichstellungsplan konkrete Zielvorgaben für den Frauen- und Männeranteil für jede einzelne Führungsebene festzulegen. Auch hier: verbindliche Zielgrößen. Der öffentliche Dienst muss sich mit dem Thema Frauen in Führungspositionen auseinandersetzen und sich konkret etwas vornehmen. In einem Gleichstellungsindex werden wir darüber berichten, ob und wie stark sich der Frauenanteil an Führungspositionen im öffentlichen Dienst erhöht hat. Und im Internet können Sie künftig einmal im Jahr die Gremienbesetzungen der obersten Bundesbehörden nachlesen.

Ab 2018 werden wir mit der Evaluation des Gesetzes beginnen. Ich bin überzeugt, dass wir dann schon erkennen können, wie der Kulturwandel eingesetzt hat und welche ersten Früchte er trägt.

#### VI.

Wir setzen mit diesen Regelungen von oben an, denn der Kulturwandel muss von der Spalte des Unternehmens her angetrieben werden. Sobald es mehr Frauen in Führungspositionen gibt, werden gleiche Chancen in den Unternehmen insgesamt selbstverständlich. Wenn es an der Spalte eines Unternehmens keine Gleichberechtigung gibt, wer glaubt dann daran, dass es auf den übrigen Ebenen gleichberechtigt zugeht? Mit der Quote wird sich das ändern. Deshalb haben wir so lange dafür gekämpft. Deshalb sind wir auf so starken Widerstand gestoßen.

Dieses Gesetz ist nicht ein Gesetz für ein paar gut bezahlte Positionen. Dieses Gesetz ist nicht elitär. Es ist ein wichtiger Beitrag zu mehr Gerechtigkeit für alle Frauen, die arbeiten und unsere Wirtschaft voran bringen. Wir haben dieses Gesetz gemeinsam durchgekämpft, gegen alle Widerstände. Es war immer so, dass Frauen sich Gleichberechtigung hart erkämpfen mussten. Es ist ein Kampf um Macht, Geld und Einfluss. Und dieser Kampf geht weiter – täuschen wir uns nicht. Jetzt steht den Frauen per Gesetz ein größeres Stück vom Kuchen der Macht zu. Wir müssen und wir werden darauf achten, dass sie dieses größere Stück auch wirklich genießen können.

Fragen Sie weiter nach auf den Hauptversammlungen, machen Sie weiter Druck: Das hilft!