

Statement

Ramona Pidal

Präsidentin des djb, Berlin

Liebe Frau Ministerin, das war eine schöne Rede. Es ist richtig, die Besuche der Hauptversammlungen waren nicht immer einfach. Wir sind als Juristinnen nicht für schrille Auftritte bekannt und stellen uns nicht gerne in die erste Reihe, wenn wir nicht sicher sind, dass wir sachlich und fachlich beurteilt werden. Die Kolleginnen haben im Laufe der Jahre gelernt, sich eine dicke Haut zuzulegen. Für Zuspruch sind wir sehr dankbar. Haben Sie ganz herzlichen Dank.

Der Dank geht aber auch in erster Linie an Sie. Wenn die politische Seite nicht mitzieht, kann man sich noch so sehr anstrengen. Ab und an hatten wir in den letzten Jahren ein Gefühl ohnmächtiger Verzweiflung, das noch viel schlimmer auszuhalten ist als unsachliche Anwürfe. Ohne politische Unterstützung können wir uns abarbeiten solange wir wollen. Wir sind als großer Teil der Bevölkerung quasi ohnmächtig, wenn die Männer und leider auch viele Frauen uns nicht unterstützen, weil sie aus verschiedenen Gründen vom System profitieren. Das ist eine schwierige Erfahrung auch und gerade in einer Demokratie, die ja oft unter dem Verdikt lebt, dass man zwar alles sagen kann, es aber nichts nützt. Mit Ihrer Unterstützung haben wir es nun hinbekommen: Ja, man kann etwas sagen, man muss es auch, man muss es oft sagen und man muss dranbleiben. Denn von selbst passiert nichts. Aber man braucht auch die richtigen Menschen an der Seite, die dann Flagge zeigen. Manchmal auch ganz alleine wie Elisabeth Selbert und andere. Zu diesen gehören Sie auch. Sie und Ihre Vorgängerin Dr. Ursula *von der Leyen* hatten den Mut, dies auf sich zu nehmen und haben sich damit nicht unbedingt beliebt gemacht – weder in der Partei, noch in der Regierung, denn das Ganze ist ein Machtkonstrukt, an dem besonders Männer ein Interesse haben. Und zwar egal ob links, rechts oder sonstwo verortet. Dies haben Sie aufgebrochen und gesagt, ich will das jetzt und ich kriege das auch durch. Das hat unsere hohe Anerkennung und – obwohl die Durchsetzung demokratischer Rechte keinen Dank fordert – auch Dankbarkeit. Es ist Ihr persönlicher Einsatz.

Wie es uns in den Hauptversammlungen ergangen ist, hat Frau *Schauerhammer* soeben plastisch dargestellt. Unser deutsches Projekt ist über vier Jahre gelaufen. Wir haben viele Erfahrungen gesammelt. Das hatte eine lange Vorgeschichte. Dazu gehören auch die online-Petition und die Berliner Erklärung, die Sie erwähnt haben, Frau Ministerin, sowie ein Bündnis mit ganz vielen anderen Protagonistinnen – Spitzenfrauen genannt. Wir haben die Forderungen in die Koalitionsverhandlungen ganz massiv mit persönlichen Briefen eingebracht. Zum Schluss hatten wir gemeinsam Erfolg mit Ministerin Schwesig und Herrn Minister Maas. Wir haben viel erreicht. Der 6. März 2015 mit dem Beschluss des Bundestages zum Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst war ein großer Tag. Wir werden lange davon zehren.

Aber, wie die Ministerin sagt, das Gesetz alleine reicht nicht. Das wissen wir als Juristinnen ganz besonders gut. Wir haben ein Gesetz, schwarz auf weiß, aber die Rechtslage ist das eine, die Lebenswirklichkeit ist das andere. Die gilt es zu begleiten. 30 Prozent für die Aufsichtsräte von 108 Unternehmen. Aber dann? Fast die Hälfte der großen DAX-Unternehmen z.B. haben sich inzwischen diese 30 Prozent im Aufsichtsrat über die Jahre schon erarbeitet. Der Durchschnitt wird dadurch gesenkt, dass viele eben gar keine Frauen in ihren Aufsichtsräten haben. Frau Dr. Elke *Holst*, Forschungsdirektorin Gender Studies am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin, sitzt hier in der ersten Reihe. Sie liefert uns immer die aktuellen Zahlen.

Die Umsetzung vor allem der eigenen Ziele, die für die 3.500 Unternehmen gelten, braucht wirkliches Engagement im Unternehmen. Ein echtes Commitment, wie man sagt. Das sollte weiterhin kritisch, aber vor allem auch konstruktiv begleitet werden. Durch die Politik – es muss evaluiert, eventuell nachjustiert werden. Aber auch durch die Zivilgesellschaft, unter anderem durch uns, z.B. mit dem neuen Projekt „European Women Shareholders Demand Gender Equality“ auf europäischer Ebene. Die Idee ist, die gemeinsamen Ziele deutlich zu machen, den Verantwortlichen in Europa zu sagen, das ist kein nationales Problem, sondern europäischer Mainstream. Wir wollen den Unternehmen mit unseren Aktivitäten aber auch eine Plattform bieten für ihre Ziele, Strategien, für ihre konkreten Maßnahmen.

Kurz im Einzelnen zu unserem europäischen Projekt: Wir machen es ähnlich wie in Deutschland, aber nicht ganz genauso, denn das würde nicht funktionieren. Die Länder in Europa sind jeweils ganz anders aufgestellt. Die Kolleginnen in anderen Ländern haben im Unterschied zu uns nicht unsere 5-jährige Erfahrung und dicke Haut. Die Kulturen in den Ländern sind auch unterschiedlich. Man muss sehr darauf achten, was man tut, was man nicht tut, was man fragen darf, was man nicht fragen darf. Auch die rechtlichen Grundlagen sind durchaus andere. Wir stellen den Board-Mitgliedern ähnliche Fragen wie zuvor, haben die Kolleginnen entsprechend auch mit Fragenkatalogen versehen. Es gibt also standardisierte Fragen, die auf das Unternehmen zugeschnitten sind und vorher an diese versandt werden. Wir gehen mit zwei Frauen in die Hauptversammlungen, eine stellt die Fragen, die andere führt das Protokoll. Das Projekt wird wiederum finanziell gefördert, und zwar durch die Europäische Kommission, kofinanziert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), d.h. von Ihrem Haus, und durch das Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt sowie die Finnische Handelskammer. Wir arbeiten mit Projektpartnerinnen. Das sind vier weitere Juristinnenorganisationen: Auf der europäischen Ebene ist es die European Women Lawyers Association (EWLA), weiterhin gehören dazu EWLA Bulgarien, die französische Juristinnenorganisation Association française des femmes juristes (AFFJ) und der Ungarische Anwältinnenverband. Finnland beteiligt sich durch die Finnische Handelskammer und steuert die Erfahrun-

gen mit den bereits bewährten und erfolgreichen Verfahren zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der finnischen Privatwirtschaft bei. Außerdem gehört die Universität von Westengland mit der schönen Abkürzung UWE – also ein Mann ist auch im Projekt – zu den Partnerorganisationen. Das Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt wird Gastgeber der Abschlusskonferenz in Brüssel Anfang 2016 sein. Die Hochschule Magdeburg Stendal – Sie sehen Studierende hier – begleitet unsere Arbeit öffentlichkeitswirksam. Die Studierenden nehmen im Rahmen ihrer Medienarbeit auch die heutige Veranstaltung auf.

Insgesamt sind in diesem Jahr bereits 17 Hauptversammlungen in Deutschland, Spanien, Frankreich und Ungarn besucht worden. Heute, am 22. April 2015, steigen die Niederlande ein, und auch unsere französischen Kolleginnen werden wieder aktiv. Morgen stehen zwei Hauptversammlungen in Deutschland an: Münchener Rück in München und RWE in Essen.

	EU-Mitgliedstaat	Unternehmen	Sparte	Datum
1.	Deutschland	Siemens	Industrial Goods & Services	27.01.2015
2.	Spanien	Banco Bilbao Vizcaya Argentaria	Banken	13.03.2015
3.	Spanien	Banco Santander	Banken	27.03.2015
4.	Spanien	Iberdrola	Utilities	27.03.2015
5.	Deutschland	Daimler	Automobiles & Parts	01.04.2015
6.	Frankreich	Vinci	Construction & Materials	14.04.2015
7.	Ungarn	Magyar Telekom	Telekommunikation	15.04.2015
8.	Frankreich	LVMH Moët Hennessy – Louis Vuitton	Personal & Household Goods	16.04.2015
9.	Frankreich	Unibail-Rodamco	Real Estate	16.04.2015
10.	Ungarn	MOL	Oil & Gas	16.04.2015
11.	Ungarn	Rába	Automobiles & Parts	16.04.2015
12.	Frankreich	Vivendi	Medien	17.04.2015
13.	Ungarn	CIG Pannónia	Versicherungen	17.04.2015
14.	Ungarn	OTP Bank	Banken	17.04.2015
15.	Ungarn	Pannergy	Other Industrial Services	17.04.2015
16.	Ungarn	ANY	Other Industrial Services	20.04.2015
17.	Frankreich	Schneider Electric	Industrial Goods & Services	21.04.2015
18.	Frankreich	L'Oréal	Personal Care	22.04.2015
19.	Niederlande	ASML Holding NV	Technology	22.04.2015

Heutzutage begegnen uns die Aufsichtsräte und Vorstände überwiegend nicht mehr so, wie uns das Frau *Schauerhammer* eben dargestellt hat. Im Gegenteil, das Projekt lief 2013 aus, und 2014 hat man uns richtig vermisst. Wir sind angerufen worden, gefragt worden, wo bleiben Sie denn? Kommen Sie denn? Können wir die Fragen vorher haben? Wir sind mit vielen Unternehmen auch auf Vorstandsebene in guten Gesprächen. Leider zeigt sich das

so nicht immer nach außen. Die Unternehmen vermarkten das auch gar nicht so, wie wir uns das vorstellen. Das wollen wir befördern. Ich nenne zwei Beispiele: Ich habe selbst die erste Hauptversammlung dieses Jahr in Deutschland besucht. Wir haben bestimmte Auswahlkriterien – den EuroStoxx 50 und andere nationale Indices für die Länder, die keine Unternehmen im EuroStoxx haben. Dazu gehören in Deutschland 14 DAX-Unternehmen. Ich war am 27. Januar 2015 bei Siemens, wie in den Jahren vorher auch, das war noch drei Monate vor dem Gesetzesbeschluss im Bundestag am 6. März 2015. Die Unternehmensführung von Siemens war ausgesprochen zurückhaltend, und zwar obwohl sie so gut dastehen. Das ist unverständlich, denn unsere Fragen bieten eine Plattform, die guten Ergebnisse zu zeigen. Aber mit Rücksicht auf das Gesetz, das kommen sollte, wurde richtig gemauert. Obwohl der Vorsitzende im Spiegel vor eineinhalb Jahren sich selbst zur Frauenquote bekannt hatte, zog er sich hier ganz zurück und verwies hinsichtlich der Zahlen auf einen späteren Zeitpunkt, zu dem er diese Fragen aufgreifen würde. Das war ganz anders bei der Daimler Hauptversammlung am 1. April 2015, wo alle Fragen beantwortet wurden, bis auf zwei, die tatsächlich jetzt unmittelbar relevant werden, und zwar bis September. Frau Ministerin *Kolb*, die die Fragen gestellt hatte, wurde aber freundlich erläutert, dass mit Rücksicht auf diese vom Gesetz gesetzte Frist die Ziele noch nicht vereinbart worden sind und dass Antworten daher zurückgestellt werden müssten.

Wir haben erste Erfahrungen in den anderen Ländern, und zwar unter anderem in Frankreich und Spanien. In Spanien allerdings schon länger. In Frankreich waren die Kolleginnen zu Beginn sehr zurückhaltend, sind jetzt aber richtig begeistert, eine hat sogar ein Lied gesungen „Wo sind die Frauen – ou sont les femmes“. Ein Unternehmen – VINCI – antwortete, es sei alles sehr schwierig, der Bausektor sei männlich und die Geschichte kompliziert, wir sollten Geduld haben. Frau *Schauerhammer* kann dazu später mehr berichten, denn sie hat die französische Kollegin begleitet. Solche Erklärungen haben wir schon hinreichend gehört. Aber es werden trotzdem 20 Prozent für die Managementebenen angestrebt. Das heißt, die Unternehmen machen sich Gedanken. Es gab einen Applaus, drei Personen haben die Rednerin gelobt und die Wichtigkeit des Anliegens bestätigt. In Ungarn ist die Durchführung des Projektes schwierig, auch unter den gegenwärtigen politischen Bedingungen und unter frauenpolitischen Gesichtspunkten. Gleichwohl ist die Kollegin z.B. von der Magyar Telekom sehr freundlich eine Stunde vor der Registrierung empfangen worden. Also die Telekommunikationsunternehmen scheinen immer vorneweg zu sein. Sie hat es als angenehm empfunden.

Warum machen wir das und warum betreiben wir dieses Projekt so umfangreich und nun auch europäisch? Wenn wir auf das Ranking schauen bei den beiden Unternehmen Siemens und Daimler, stehen beide sehr gut da. Der CEO von Siemens stimmt sogar für die Quote, wie ich eben sagte. Bei Daimler ist das nicht der Fall. Dort sagt der CEO klar, er sei gegen die Quote. Aber Daimler nutzt die Hauptversammlung positiv. Sie haben auch eine Frage beantwortet, die wir nicht gestellt haben, die aber wichtig war. Sie haben gesagt, dass dieser Fortschritt

einer Schnecke von weniger als einem Prozentpunkt Anstieg von Frauen in Führungspositionen im Jahr – ich zitiere Dr. Elke Holst –, in Zahlen übersetzt heißt, dass sie 30 Prozent aller durch Fluktuation frei gewordenen Stellen mit Frauen besetzen müssen, um diese einprozentige Steigerung hinzubekommen. Wenn sie diese Zahl positiv vermarkten, sieht man, dass in diesem einen Prozent eine echte Anstrengung und auch ein Erfolg steckt, wenn sie das schaffen. Teilweise sind ja überhaupt nur 20 Prozent Frauen in der Belegschaft. Und es gibt einen noch kleineren Anteil von Frauen, der dafür überhaupt nur in Betracht kommt. Das kann man für positive PR verwenden. Daimler hat diese Chance in der Hauptversammlung genutzt. Siemens hat geblockt, was nicht gut ankam. Ich bin im Anschluss von Frauen angesprochen worden. Eine ältere Frau, ca. 70 Jahre, sagte mir, sie könnte gar nicht mehr hören, dass es nur nach Qualifikation geht. Sie fände es toll, dass wir uns das immer noch antun.

Wenn man die Statistik in Europa anschaut, stehen die Unternehmen in den Ländern am besten da, die Quotenregelungen haben. So hat z.B. Frankreich eine Quotengesetzgebung. Bis 2017 soll es 40 Prozent geschäftsführende und nicht geschäftsführende Direktorinnen geben. In den Niederlanden gilt eine gesetzliche Zielquote von 30 Prozent für Vorstände und Aufsichtsräte, versehen mit einem Comply-or-explain-Prinzip. Belgien schreibt lediglich für Staatsunternehmen eine Zielquote von 35 Prozent für Aufsichtsräte vor, die bis 2018 zu erreichen ist. Auch Italien hat eine gesetzliche 33-prozentige Zielquotenregelung für börsennotierte Unternehmen und Staatsunternehmen, sowohl für Vorstände als auch für Aufsichtsräte. In Spanien soll es bis 2015 40 Prozent geschäftsführende und nicht geschäftsführende Direktorinnen in Staatsunternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten geben; Sanktionen sind nicht vorgesehen.¹

Im EU-Durchschnitt sind 11,8 Prozent geschäftsführende Direktorinnen und 18,8 Prozent nicht geschäftsführende Direktorinnen.² In der Geschäftsführung sind 3,3 Prozent Frauen tätig (CEO).³ Der durchschnittliche Frauenanteil in den Entscheidungsgremien der (614) größten börsennotierten Unternehmen der 28 EU Mitgliedstaaten beträgt 20,2 Prozent.⁴ Die Situation in den in unserem Projekt zusammengeschlossenen Mitgliedstaaten stellt sich wie folgt dar:

FR	32,4 Prozent
FI	29,2 Prozent
NL	24,9 Prozent
DE	24,4 Prozent
UK	24,2 Prozent
IT	24,1 Prozent
BE	22,4 Prozent
ES	16,9 Prozent
BG	16,6 Prozent
HU	11,8 Prozent
LU	11,7 Prozent
IE	10,9 Prozent

Wir sind gespannt auf die Auswertung der Antworten, die wir bei den diesjährigen Besuchen der Hauptversammlungen erhalten. Wir werden daraus Schlüsse ziehen und versuchen, gemeinsame Handlungsempfehlungen abzuleiten. Wir haben auch das Ziel –

die Ministerin sprach es an – die europäische Ebene wieder zu befeuern. Wir unterstützen die weiteren Bemühungen der Europäischen Kommission, um eine angemessene Repräsentation von Frauen in Führungspositionen der Privatwirtschaft zu erreichen. Der europäische Vorschlag einer Aufsichtsräinnenrichtlinie (COM (2012) 614, 14.11.2012), den die damalige Kommissionsvizepräsidentin Viviane Reding 2012 mit viel Elan auf den Weg gebracht hatte, war gut und ambitioniert. Die Kommission hatte Ende 2012 eine Richtlinie vorgeschlagen, die u.a. den rund 5.000 börsennotierten Firmen in der EU vorgibt, bis 2020 Aufsichtsrätsposten zu 40 Prozent mit Frauen zu besetzen. Leider ist der Vorschlag inzwischen sehr abgeschwächt worden. Und der aktuelle Stand ist, man sei noch nicht so weit in den Ländern.

Deutschland hat jahrelang blockiert und unser großer Wunsch wäre, da es uns ja gar nicht mehr wehtun würde, diese Blockade jetzt aufzugeben, denn mit der eigenen Regelung durch das neue Gesetz sind wir raus. Was immer Brüssel jetzt beschließt, es wird uns nicht mehr zwingen, weitergehende Maßnahmen zu ergreifen. Mit unserer Gesetzlichkeit werden wir die Anforderungen jedenfalls erfüllen. Wir wären also gut dabei, wenn wir auch politisch dem ganzen noch einmal Schwung verleihen könnten. Aber das steht in den Sternen.

Außerdem werden wir die Umsetzung der „Richtlinie 2014/95/EU zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen“ begleiten. Von 2017 an müssen die Lageberichte Angaben zu sozialen und Arbeitnehmerbelangen einschließen, ebenso zur Achtung der Menschenrechte sowie zur Diversität in den Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen. Derzeitig bewährte Verfahren, internationale Entwicklungen und die Ergebnisse entsprechender Initiativen der Union sind zu berücksichtigen. Das wird die Transparenz in den größten Unternehmen der EU deutlich erhöhen. Wird kein Diversitätskonzept angewendet, sollte die Erklärung zur Unternehmensführung eine klare Erläuterung enthalten, warum dies der Fall ist (Comply-or-explain-Prinzip).

Wir haben im Zuge unseres europäischen Projekts entdeckt, dass wir nicht die einzigen sind. Die Türkinnen – zusammengeschlossen als Independent Women Directors (IWD) – angedockt

1 European Commission, Improving the gender balance in company boardrooms, June 2014, Datenerhebung im Oktober 2013, S. 5-6. Online abrufbar: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/boardroom_factsheet_en.pdf>, (Zugriff: 20.1.2015).

2 European Commission, Improving the gender balance in company boardrooms, June 2014, Daten-erhebung im Oktober 2013, S. 3. Online abrufbar: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/boardroom_factsheet_en.pdf>, (Zugriff: 20.1.2015).

3 Europäische Kommission, Das Geschlechtergleichgewicht in Führungspositionen börsennotierter Unternehmen > Europa durchbricht die gläserne Decke, a.a.O., S. 2.

4 Europäische Kommission, Das Geschlechtergleichgewicht in Führungspositionen börsennotierter Unternehmen > Europa durchbricht die gläserne Decke, Januar 2015, Datenerhebung im Oktober 2014, s. dort Fn 3. Online abrufbar: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/wob-factsheet_2015-01_en.pdf>, (Zugriff: 20.1.2015).

an die Sabancı Universität, machen etwas Ähnliches. Die Frauen kaufen Aktien und nehmen durch ein elektronisches Verfahren mit einer digitalen Signatur an Hauptversammlungen teil. In den letzten zwei Jahren wurden 110 Unternehmen, in denen nur Männer im Vorstand/Aufsichtsrat sitzen, gefragt, ob sie für die Vorstände/Aufsichtsräte eigene Gender Diversity Ziele setzen werden. In der Türkei haben 180 von 400 börsennotierten Unternehmen keine Frauen in den Aufsichtsräten/Vorständen. Der türkische Corporate Governance Codex (soft law) empfiehlt eine Zielvorgabe von 25 Prozent, aber sehr wenige Unternehmen berichten darüber und noch weniger setzen klare eigene Ziele fest. Die Initiative wird finanziell unterstützt vom Schwedischen Konsulat in der Türkei. Projektpartner ist Egon Zehnder International.

In Dänemark gibt es eine Vereinigung namens Danish Shareholders' Association – Best.Women. Sie wurde 2008 gegründet und ist eine gemeinnützige, ehrenamtliche Organisation, die einen erhöhten Anteil an Frauen in Führungspositionen der großen börsennotierten Unternehmen in Dänemark fordert.

Sie kaufen Aktien von Unternehmen, die keine oder nur sehr wenige Frauen in den Entscheidungsgremien – Vorstand und Aufsichtsrat – haben. Dies erlaubt ihnen, zu den Jahreshaupt-

versammlungen zu gehen und kritische Fragen zur Politik der Unternehmen und Gender Diversity zu stellen. Die Aktivitäten werden ausschließlich durch Mitgliedsbeiträge finanziert. Zurzeit besitzt die Organisation Aktien von acht der 20 großen dänischen Unternehmen.

In Frankreich gibt es ein Team von Studierenden an der ESSEC Business School und von der Sorbonne. Sie besuchen Hauptversammlungen und stellen ebenfalls Fragen zur Unternehmenspolitik – allerdings haben sie nicht den Fokus auf Frauen in Führungspositionen. Sie verleihen den Preis „Grand Prix de l'Assemblée Générale“ um die „beste“ Hauptversammlung auszuzeichnen. Prof. Vivianne de Beaufort hat Kontakt mit unserem Projekt aufgenommen. Inzwischen hat sie ihren Fragen und den Indikatoren für den Preis das Thema Gleichstellung und Frauen in Führungspositionen hinzugefügt.

Gerade dieses Beispiel zeigt, worauf es uns entscheidend ankommt. Wir wollen die Unternehmen fordern, aber in ihren Anstrengungen auch würdigen und positiv begleiten. Denn gut macht man nur, was man auch gern tut. Und wenn man schon etwas tun muss – das ist mein Motto – dann kann man es auch gern tun.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Lichtstreif am Horizont?

Über das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe für Frauen und Männer in der Privatwirtschaft

Katrin Lange

Mitarbeiterin, Deutscher Juristinnenbund e.V., Berlin

„Meine sehr verehrten Damen und Herren, mit dem Begriff ‚historisch‘ sollte man sparsam umgehen. Sonst nutzt er sich schnell ab. Aber bei dem Gesetzentwurf, über den wir heute abstimmen, kann man ihn, wie ich finde, verwenden.“

Bundesjustizminister Heiko Maas in seiner Rede am 6. März 2015 im Deutschen Bundestag

Die Quote gilt – am 1. Mai 2015 trat das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst“ in Kraft. Bevor seine Wirksamkeit beurteilt und dem Gesetz so vielleicht tatsächliche historische Bedeutung zugeschrieben werden kann, blickt der folgende Artikel auf den zurückgelegten Weg und bewertet die inhaltlichen Regelungen des Gesetzes.¹

Chronologischer Rückblick

Vor mehr als zwei Jahren scheiterte im Bundestag eine weitere der vielen Initiativen, gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen gesetzlich zu verankern.² Der damalige Entwurf des Landes Hamburg, der im Bundesrat bereits eine Mehrheit gefunden hatte, da auch die unionsgeführten Länder Sachsen-Anhalt und Saarland für das Gesetz stimmten, sah einen Frauenanteil in Aufsichtsräten bis 2018 auf 20 und bis

2023 auf 40 Prozent vor. 21 Abgeordnete von CDU/CSU und FDP wären nötig gewesen, um gemeinsam mit der Opposition eine Mehrheit für das Gesetz zu bekommen. Doch die Initiative von Quotenbefürworterinnen der Regierungsparteien, eine parlamentsübergreifende Mehrheit für das Gesetz zu organisieren, wurde hinfällig, nachdem sich der CDU-Bundesvorstand auf einen dennoch zukunftsweisenden Kompromiss verständigte. Dieser sah vor, eine gesetzliche Frauenquote ab dem Jahr 2020 in das kommende Wahlprogramm der Partei aufzunehmen.

Im anstehenden Bundestagswahlkampf blieb das Thema somit auch weiterhin auf der politischen Agenda. Keine der fünf großen Parteien verzichtete in ihren Programmen darauf, auf die Notwendigkeit zur Bekämpfung der beruflichen Diskriminierung von Frauen hinzuweisen. Neben der CDU forderten auch die Parteien Bündnis 90/Die Grünen (50% für Frauen in Aufsichtsräten), Die LINKE (gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft) und die SPD (40-Prozent-Geschlechterquote für Aufsichtsräte und Vorstände börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen) die Einführung von Frauenquoten in der Privatwirtschaft. Lediglich die FDP setzte weiterhin auf freiwillige Selbstverpflichtungen

1 Der Artikel befasst sich ausschließlich mit den Gesetzesänderungen für die Privatwirtschaft.

2 Lange, Katrin: Ende der Märchenstunde – Über das Scheitern der Frauenpolitik in der 17. Legislaturperiode, in: djbZ – Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes e.V. 2/2013, S. 86-87.