

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), dem Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt und der Finnischen Handelskammer. Zu den Projektpartnern gehören neben dem djb: die vier Juristinnenorganisationen European Women Lawyers Association (EWLA), EWLA Bulgarien, Association française des femmes juristes (AFFJ), der Ungarische Anwältinnenverband sowie die Finnische Handelskammer, die Universität von Westengland und die Hochschule Magdeburg Stendal.

Inzwischen wurden im Rahmen des Projekts zahlreiche börsennotierte Unternehmen in allen beteiligten Mitgliedstaaten besucht. In Deutschland nahm djb-Präsidentin Ramona Pisal mehrere Termine wahr, u.a. besuchte sie auch die Hauptversammlung der Volkswagen AG am 5. Mai 2015. Die Rede mit den standardisierten (und hier auf VW zugeschnittenen) Fragen ist im Folgenden als Beispiel abgedruckt.

Denn: Die Frauenquote in den Aufsichtsräten ist zwar ein Durchbruch. Aber ob sich wirklich etwas ändert, hängt von einer glaubhaften und engagierten Unterstützung der Unternehmensleitungen ab und davon, ob diese einen nachhaltigen Wandel der Unternehmenskultur bewirken. Der djb will also dran bleiben. Neben den im Rahmen des Projektes „European Women Shareholders Demand Gender Equality“ besuchten 14 deutschen im EURO-STOXX gelisteten Unternehmen können und sollen dieses und in den nächsten Jahren auch weitere Unternehmen besucht und nach ihrer Frauenpolitik befragt werden. Es gibt zu diesem Zweck einen allgemeinen Fragenkatalog und auch Informationen zum Besuch einer Hauptversammlung auf unserer Webseite. Wer selbst keine Aktien hat und eine Vollmacht benötigt, wende sich an die djb-Geschäftsstelle. (Nur Reisekosten können – nach Ende des vom BMFSFJ geförderten Projektes – leider nicht mehr erstattet werden.) (AG)

Hauptversammlung der Volkswagen AG am 5. Mai 2015, Hannover

Sehr geehrter Herr *Huber*,
sehr geehrter Herr Dr. *Winterkorn*,
sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

mein Name ist Ramona Pisal; ich bin als Juristin berufstätig und im Ehrenamt Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes.

Der Deutsche Juristinnenbund setzt sich seit langer Zeit für mehr Frauen in Führungspositionen ein. Im Rahmen unseres Projektes „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ haben wir von 2009 bis 2013 mehr als 300 Hauptversammlungen von börsennotierten Unternehmen besucht und konkret nach den Karrierechancen von Frauen in den Unternehmen gefragt. Sie kennen uns als Rednerinnen daher schon seit Jahren. Ich war selbst zweimal bei Ihnen.

Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen, das am 1. Mai 2015 in Kraft getreten ist, haben wir wesentlich befördert. Dieses Gesetz begrüßen wir grundsätzlich, wenngleich wir mehr gefordert haben: wir plädieren für die Einführung einer Frauenquote von mindestens 40 Prozent für Aufsichtsräte, Vorstände und Führungspositionen sowie mehr Transparenz zur Diversität. Aber darum will ich hier heute nicht streiten.

Der Deutsche Juristinnenbund hat im letzten Jahr europaweit das Projekt „European Women Shareholders Demand Gender Equality“ initiiert. Dieses Projekt wird europäisch und national gefördert und zusammen mit sieben deutschen und europäischen Projektpartnern durchgeführt.

Im Rahmen dieses Projektes sind wir heute hier. Es werden im ersten Halbjahr 2015 in Europa mehr als 100 Hauptversammlungen besucht, darunter die aller EURO STOXX 50 Unternehmen in den Beneluxstaaten, Deutschland, Frankreich,

Irland, Italien und Spanien sowie weitere Hauptversammlungen großer Unternehmen nationaler Indices in Bulgarien, Ungarn und dem Vereinigten Königreich.

Unsere Fragen sind gleichlautend, die Antworten werden ausgewertet, und wir hoffen auf einen aussagekräftigen Überblick im europäischen Kontext.

Nun konkret zu VW:

Im Aufsichtsrat sind durch die Neubestellungen derzeit vier von 20 Mitgliedern Frauen. Damit hat die Seite der Kapitaleigner im VW-Aufsichtsrat die ab 2016 geltende Zielvorgabe von 30 Prozent bereits jetzt erfüllt – sicher schneller als erwartet und die Begleitumstände waren nicht optimal. Dennoch: Diese Personalien begrüßen wir ausdrücklich. Ich gratuliere Frau Dr. *Kiesling* und Frau *Kuhn-Piech* und wünsche Ihnen viel Erfolg. Wie man sieht, gibt es für den Aufsichtsrat geeignete Frauen, wenn man sucht.

Aber im Vorstand findet sich nach wie vor keine Frau. Wo sind die Frauen für den Vorstand in Ihrem Team? Sehen wir auf die Zahlen in Ihrem Unternehmen in Deutschland: 11,7 Prozent Frauen im Management, 8,3 Prozent im oberen Management und nur 5,7 Prozent im Top-Management. Sehr erfreulich ist allerdings, dass der Volkswagen Konzern in Deutschland langfristig einen Frauenanteil von 30 Prozent auf allen Hierarchieebenen im Management anstrebt, und dass Sie sich insoweit an dem Anteil der Absolventinnen der für VW relevanten Studiengänge orientieren. Damit schert VW ausdrücklich aus dem Chor der technischen Unternehmen aus, die sich bei niedrigen Zielen darauf zurückziehen, es gebe nicht ausreichend Frauen in den MINT Fächern. Erfreulich auch, dass Sie dazu Zahlen veröffentlichen und damit Transparenz herstellen, auch wenn die Fortschritte derzeit noch nicht so groß scheinen. Auch hier wirkt die „Power of Innovation“ gemäß dem Slogan Ihrer diesjährigen Pressekonferenz: Ihr Ziel von 30 Prozent Frauen

bei den Neueinstellungen haben Sie erreicht, mit der Erneuerung des Aufsichtsrates haben Sie ein deutliches Zeichen gesetzt und in Ihrem gestern veröffentlichten Nachhaltigkeitsbericht 2014 lesen wir: Sie wollen der attraktivste Arbeitgeber der Automobilbranche werden – sicher soll das auch für Frauen gelten?

Nun zu meinen vier Fragekomplexen, die den Aufsichtsrat, den Vorstand, die Führungspositionen und Ihre Unternehmenspolitik betreffen:

Aufsichtsrat/Vorstand

Frage 1: Zum Aufsichtsrat

Heute findet eine Aufsichtsratswahl statt – es handelt sich um eine Wiederwahl und um eine Neuwahl. Wie stellen Sie im Auswahlverfahren sicher, dass in jeder Phase geeignete Kandidatinnen einbezogen werden?

Gibt es ein öffentlich zugängliches Anforderungsprofil für die Besetzung des Aufsichtsrates?

Die Europäische Kommission hat bereits 2012 eine Richtlinie vorgeschlagen, die eine Quote von 40 Prozent für Aufsichtsräte vorgibt. Unser Gesetz bleibt mit moderaten 30 Prozent darunter: In Ihrem Aufsichtsrat sind aktuell 20 Prozent Frauen. Wie viele sollen es werden?

Frage 2: Zum Vorstand

Keine Frau im Vorstand, neun Männer auf der Bank: Das ist heutzutage schon ein besonderer Anblick ... Welches Ziel verfolgt Ihr Unternehmen im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils im Vorstand in den nächsten drei bis fünf Jahren?

Das neue Gesetz sieht die Festlegung einer Zielgröße sowie einen öffentlichen Bericht über die Erreichung der Zielgröße vor. Was ist Ihre Zielgröße?

Mit welchen konkreten Maßnahmen wollen Sie dieses Ziel erreichen oder darüber hinaus gehen?

Gibt es ein öffentlich zugängliches Anforderungsprofil für die Besetzung des Vorstands?

In diesem Jahr gab es bereits zwei Neubestellungen, Herrn Andreas Renschler und Herrn Matthias Müller. Wie werden Mitglieder für den Vorstand ausgewählt?

Wie wird insbesondere sichergestellt, dass in jeder Phase geeignete Kandidatinnen einbezogen werden?

Weitere Führungspositionen und Personalentwicklung (Fragen 3 bis 5)

Frage 3: Zum Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft

Nach der europäischen CSR-Richtlinie 2014/95/EU vom 22. Oktober 2014 müssen von 2017 an die Lageberichte von Unternehmen Ihrer Größe Angaben zu sozialen und Arbeitnehmerbelangen einschließen. Sie veröffentlichen in Ihrem Geschäftsbericht die Zahl der Beschäftigten ohne Tochtergesellschaften und eine Prozentzahl – 16,2 – für den Anteil weiblicher Arbeitnehmer an der Belegschaft. Sind das Zahlen, die Deutschland betreffen? Mich interessieren die Zahlen für Deutschland.

Wie hoch ist der aktuelle Anteil – als absolute Zahl und als Prozentsatz – von Frauen an den Beschäftigten in Ihrem Unternehmen in Deutschland?

Frage 4: Zum Frauenanteil auf den zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstands

Nach dem neuen Gesetz sind für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen festzulegen. In Ihrem Geschäftsbericht finden sich Prozentzahlen für Deutschland – das ist erfreulich. Mich interessieren allerdings auch absolute Zahlen. Wie viele Frauen arbeiten in Ihrem Unternehmen auf den zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstands? Bitte nennen Sie mir die absoluten Zahlen für jede Führungsebene.

Wie viele Frauen sind in mittleren Führungspositionen tätig? Bitte geben Sie auch diesen Frauenanteil in absoluten Zahlen an. Was sind Ihre Zielgrößen?

Frage 5: Zur Beförderung von Frauen auf die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

Wie viele Frauen und wie viele Männer wurden im letzten Jahr auf die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands befördert? Bitte geben Sie diesen Frauen- und Männeranteil jeweils in absoluten Zahlen sowie Prozentsätzen an.

Unternehmenspolitik (Fragen 6 bis 8)

Den Teil „Frauenförderung und familienbewusste Personalpolitik“ in Ihrem Geschäftsbericht haben wir mit Interesse gelesen, ebenso wie den gestern veröffentlichten exzellenten Nachhaltigkeitsbericht 2014.

Frage 6: Zur Identifizierung künftiger Führungsfrauen

Wie identifizieren Sie künftige Führungsfrauen?

Wie unterstützen und fördern Sie die Entwicklung weiblicher Talente in Leitungs- und Managementebenen? Bitte informieren Sie uns über Ihre Maßnahmen und deren Auswertung.

Welche messbaren Ziele haben Sie vorgegeben, um sicherzustellen, dass talentierte Mitarbeiterinnen ihr Potential in Ihrem Unternehmen voll ausschöpfen können?

Wer trägt die Verantwortung für das Ergebnis: Gibt es hierzu eine Berichtskette über den Vorstand bis hin zum Aufsichtsrat?

Frage 7: Zur Unternehmenskommunikation

Wie kommunizieren Sie den angestrebten Wandel?

Wie sprechen Sie konkret die Belegschaft und das Management auf das Thema „Mehr Frauen in Führungspositionen“ an?

Frage 8: Zum Unternehmensinteresse

Haben Sie sich strategisch damit befasst, ob ein höherer Anteil von Frauen in allen Führungsetagen im Unternehmensinteresse liegt, u.a. mit Blick auf Ihre Kunden, Ihren Markt und im Wettbewerb?

Welche konkreten Maßnahmen haben Sie ergriffen?

Fortschritt bewegen – das Motto dieser Hauptversammlung gelte auch für die Frauen bei VW. Werden Sie der attraktivste Arbeitgeber der Automobilbranche auch für Frauen, denn wenn Sie es nicht werden, wird es ein Konkurrent, und Sie sehen von den Frauen nur noch die Schlusslichter.

Ich danke meinem Vorredner, dessen Fragen als Vertreter der Belegschaft in dieselbe Richtung gehen. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit. Ich freue mich auf Ihre Antworten.