

Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung

Der djb fordert eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen – insbesondere Aufsichtsratspositionen – deutscher Unternehmen

Anke Gimbal

Bundesgeschäftsführerin, Berlin

René Obermann (Deutsche Telekom) hat es begriffen und Olaf Henkel (von 1995 bis 2000 Präsident des Bundesverbands der Deutschen Industrie) auch – alle anderen Verantwortlichen in den Führungsetagen der deutschen Wirtschaft offenbar noch nicht: Der Anteil weiblicher Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder ist in Deutschland zu niedrig, was auch der wirtschaftlichen Entwicklung der Unternehmen nicht gut tut¹. Nicht nur liegt der Frauenanteil in Deutschland mit 7,8 Prozent unter dem EU-Durchschnitt von 9,7 Prozent (2008), im Vergleich zu 2004 ist der Anteil obendrein gesunken². Bei Großunternehmen sind ca. ein Prozent der Vorstandsmitglieder Frauen, im Aufsichtsrat auf Anteilseignerseite sind es ca. drei Prozent. Der Prozentsatz weiblicher Vorstands- und Aufsichtsratsvorsitzender in deutschen HDAX-Unternehmen ist von zuvor stabilen null auf ebenfalls erbärmliche 0,9 Prozent gestiegen, nachdem im September 2009 Simone Bagel-Trah zur ersten deutschen Aufsichtsratschefin eines DAX-Konzerns gewählt wurde.

Unser Projekt „Frauen in Führungs-, insbesondere Aufsichtsratspositionen“ setzt direkt an der Unternehmensspitze an. Wir besuchen Hauptversammlungen der HDAX-Unternehmen und stellen unbequeme Fragen an die Aufsichtsrats- und Vorstandsvorsitzenden. Das ist unsere Maßnahme, um an der unakzeptabel niedrigen Zahl der Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft etwas zu ändern. Wir fragen als Aktionärinnen, was das jeweilige Unternehmen unternommen hat, um Führungspositionen – insbesondere (aber nicht nur) Vorstands- und Aufsichtsratsposten – mit Frauen zu besetzen bzw. ob Frauen in die Auswahl einbezogen wurden. Auch sollen die Anteilseigner auf das große Potential an befähigten Frauen für solche Positionen hingewiesen werden. Bis Mitte April wurden bereits 16 Hauptversammlungen durch in der Regel zwei Aktionärinnen und/oder Bevollmächtigte besucht.

Die ausgewählten Unternehmen – Aktienindizes

Der HDAX fasst die Werte von 110 Unternehmen aus den deutschen Aktienindizes DAX, MDAX und TecDAX zusammen. Es handelt sich branchenübergreifend um die größten und umsatzstärksten deutschen an der Frankfurter Wertpapierbörsen gelisteten Unternehmen. Darunter sind somit auch die bekanntesten deutschen Unternehmen wie Adidas, Bayer-Schering, Daimler, RWE, Siemens, Thyssen, VW und viele mehr.

Nur bei dieser Gesellschaftsform ist die Teilnahme an Hauptversammlungen durch den Erwerb von Aktien möglich. Und nur diese börsennotierten Gesellschaften müssen jährlich

erklären, ob sie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex eingehalten haben.

Der Deutsche Corporate Governance Kodex

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) wurde von einer 2001 durch die Bundesjustizministerin eingerichteten „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ erarbeitet. Kommissionsvorsitzender ist seit Juli 2008 Peter Müller (seit Mai 2008 Vorsitzender des Commerzbank-Aufsichtsrates). Unter den zwölf Kommissionsmitgliedern ist – ebenfalls seit Juli 2008 – mit Rechtsanwältin Daniela Weber-Rey eine Frau. Der Kodex stellt „wesentliche gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften (Unternehmensführung) dar und enthält international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Er soll das deutsche Corporate Governance System transparent und nachvollziehbar machen. Er will das Vertrauen der internationalen und nationalen Anleger, der Kunden, der Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften fördern.“³ Den im Kodex niedergelegten Prinzipien wurde – sofern die Regelungen nicht ohnehin geltendes (Aktien-)Recht sind – über eine reine Signalwirkung hinaus Nachdruck verliehen. Nach § 161 AktG müssen Vorstand und Aufsichtsrat einer jeden börsennotierten Gesellschaft jährlich eine Erklärung abgeben, dass den Empfehlungen des Kodex entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden (Entsprechenserklärung⁴).

Diversity in den Führungsriege

Eine Frage, die Aktionärinnen im Rahmen unseres Projektes regelmäßig an den Aufsichtsrat stellen, befasst sich mit dieser Entsprechenserklärung nach § 161 AktG. Seit dem 18. Juni 2009 schreibt der Deutsche Corporate Governance Kodex vor, dass der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auch auf Vielfalt (Diversity) achten soll. Auch bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern soll auf Vielfalt (Diversity) geachtet werden. Mit der Abgabe der Ent-

¹ Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie von McKinsey & Company: Women Matter 3, <http://www.mckinsey.de/html/publikationen/women_matter/2009/women_matter_03.asp> (Zugriff 14.4.2010).

² Vgl. 3rd European PWN BoardWomen Monitor 2008, <http://www.europeanpwn.net/files/presentation_bwm_2008.pdf.asp> (Zugriff 14.4.2010).

³ Präambel des DCGK, <http://www.corporate-governance-code.de/ger/download/kodex_2009/D_CorGov_Endfassung_Juni_2009.pdf> (Zugriff 14.4.2010).

⁴ Auf den Seiten des DCGK abrufbar: <<http://www.corporate-governance-code.de/ger/entsprechenserklärung/index.html>> (Zugriff 14.4.2010).



◀ Am 8. März 2010 lud die Regionalgruppe Münster des djb anlässlich des Frauentages zu einer Veranstaltung zum Thema „Mehr Frauen in Führungspositionen“ ein. Rechtsanwältin und Notarin Mechtilde Düsing (2. von links) berichtete über den bisherigen Verlauf der djb-Aktion „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ und zog eine erste Bilanz. Sie hatte im April 2009 gemeinsam mit Rechtsanwältin Gabriele Ostermeier (7. von links) als erste an der Hauptversammlung einer Aktiengesellschaft teilgenommen. Sie erfragte dort durch Ausübung ihres Auskunftsrechts als Aktionärin, welche Bemühungen das Unternehmen unternommen hat, um Führungspositionen, insbesondere, aber nicht nur Vorstands- und Aufsichtsratsposten, mit Frauen zu besetzen bzw. ob Frauen in die Auswahl einbezogen wurden. Daraus entwickelte sich das jetzige Projekt mit dem Besuch vieler Hauptversammlungen durch djb-Mitglieder bzw. Aktionärinnen.

Neben Mitgliedern des djb folgten auch „verbandsfremde“ Gäste der Einladung der RG Münster, wie die frauenpolitische

Sprecherin der SPD-Fraktion, Marianne Hopmann (ganz links im Bild) und andere Vertreterinnen aus Politik und Presse. Die Veranstaltung wurde gemeinsam von der Regionalgruppe und der ARGE Anwältinnen Münster organisiert. Die Regionalgruppe dankt Mechtilde Düsing herzlich für ihren Einsatz und den sehr informativen wie auch schönen Abend! (Dr. Andrea Bockey)

Foto: Jasmin Maus

sprechenserklärung gibt der Aufsichtsratsvorsitzende somit bekannt, dass das Unternehmen diese Empfehlungen zu Diversity bei der Besetzung von Aufsichtsrat und Vorstand eingehalten hat. Zwar steht nun im Kodex selbst nichts davon, dass „Diversity“ auch Frauen meint. Die Kommission hat in ihrem Arbeitsprogramm für 2010 Frauen jedoch explizit unter „Diversity“ eingeordnet. Sie beabsichtigt auf ihrer Plenumssitzung Ende Mai 2010, „die bisherige Diversity-Empfehlung für deutsche Aufsichtsräte mit dem Ziel zu konkretisieren, den Anteil von Frauen und internationalen Vertretern in deutschen Aufsichtsräten nachhaltig zu erhöhen“.⁵ Es drängt sich somit die Frage auf, warum trotz abgegebener Entsprechenserklärung bislang keine (oder maximal eine) Frau für Aufsichtsratswahlen vorgeschlagen bzw. für den Vorstand bestellt wurde, und wie die Vorgaben des Kodex im Hinblick auf eine stärkere Beteiligung von Frauen künftig umgesetzt werden sollen. Und man darf gespannt sein, was die Kommission im Mai beschließt, damit deutsche Aufsichtsräte künftig nicht mehr nur „weiß, deutsch, männlich, über 50“ sein werden.

Mehr Frauen in Führungspositionen

Ein großer Teil unserer Fragen an die Unternehmensverantwortlichen zielt darauf ab, was das Unternehmen tut, um die Zahl der Frauen in den höheren bzw. höchsten Führungsebenen zu erhöhen. Deshalb fragen wir u.a. nach speziellen Programmen im Unternehmen für die Entwicklung von weiblichen Führungskräften, Mentoringprogrammen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, konkreten Plänen zur Erhöhung des Frauenanteils im Vorstand und Aufsichtsrat für die nächsten fünf Jahre.

Die bisherigen Antworten legen den Schluss nahe, dass weder die Kodexempfehlung noch die Maßnahmen der Unternehmen dazu führen, mehr Frauen in Vorstand und Aufsichtsrat zu bringen. Bemerkenswert war auch der Kommentar eines Aufsichtsratsvorsitzenden, Frauen dürften gar nicht gefördert werden, denn dies verstöße gegen das AGG.

Mitmachen

Weitere Informationen über das Projekt sind online⁶, darunter (für djb-Mitglieder) auch die Liste der Unternehmen und Hauptversammlungstermine. Auch Sie können mitmachen:

- Wer ist bereit, Stimmrechte eigener Aktien auf eine djb-Vertreterin zu übertragen?
- Wer möchte selbst an einer Hauptversammlung teilnehmen und Fragen stellen?

Die Fragen an den Aufsichtsrat und Unterlagen bzw. Informationen über das Unternehmen werden von uns vorbereitet.

Wenn Sie mitmachen möchten, melden Sie sich bitte bei der Geschäftsstelle. Wir beantworten gerne Fragen zum Projekt. Reisekosten werden entsprechend der djb-Reisekostenrichtlinie erstattet.

Das Projekt wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert.

⁵ S. Pressemitteilung der Regierungskommission DCGK vom 11.2.2010, <http://www.corporate-governance-code.de/ger/download/PM_PlenarySitzung_10_02_2010_final.pdf> (Zugriff 14.4.2010).

⁶ djb-Webseite <http://www.djb.de/Projekt_HV/> (Zugriff 14.4.2010).