

Hauptversammlung der Porsche Automobilholding SE

am 29. Januar 2010 in Stuttgart

Irmingard Schewe-Gerigk MdB a.D.

Vorstandsvorsitzende Terre des Femmes Menschenrechte für die Frau e. V., Tübingen

Meine Herren des Vorstands und des Aufsichtsrats, sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre, mein Name ist Irmingard Schewe-Gerigk. Ich habe mich u.a. mit der Unterstützung des Deutschen Juristinnenbundes – für den ich jetzt auch spreche – viele Jahre im Deutschen Bundestag dafür eingesetzt, dass die deutsche Wirtschaft ihre Rückständigkeit aufgibt und durch ein Gesetz verpflichtet wird, ihren Frauenanteil in den Vorständen und Aufsichtsräten zu erhöhen.

Norwegen hat es uns vorgemacht. Dort sind nach einer gesetzlichen Regelung inzwischen mehr als 40 Prozent Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen. In Deutschland entsenden die Anteilseigner gerade mal vier Prozent Frauen. Und bei Porsche sucht man sowohl im Vorstand als auch im Aufsichtsrat vergeblich nach Frauen.

Ist Ihnen, meine Herren, diese frauenfreie Zone im 21. Jahrhundert nicht peinlich? Monokulturen sind in der Natur nicht einträglich – in Vorständen und Aufsichtsräten erst recht nicht. Ich finde, das ist nicht länger hinnehmbar. Und ich frage Sie: Was werden Sie tun, um diesen unhaltbaren Zustand zu beenden?

Meine Herren, ich möchte als Aktionärin mein Kapital in Unternehmen investieren, in denen Demokratie herrscht – und damit meine ich auch Geschlechterdemokratie. Ich möchte mein Kapital in Unternehmen einsetzen, die wirtschaftlich erfolgreich sind. Und das sind sie um so mehr – so eine Studie von McKinsey – weil gemischte Führungsteams erfolgreicher sind als rein männliche.

Meine Damen und Herren, ich bin davon überzeugt, dass es diese dramatische Wirtschaftskrise so nicht gegeben hätte, wenn mehr Frauen in Spitzenpositionen von Banken und Un-

ternehmen dem entfesselten männlichen Spiel- und Risikotrieb hätten Einhalt gebieten können. In diese Kategorie fällt auch der Versuch von Porsche, VW zu übernehmen. Dieses Vorhaben entspringt männlichen Allmachtsphantasien, die Porsche an den Rand des Abgrunds gebracht haben. Die Zeche dafür zahlen heute die Aktionärinnen, deren Wut nachvollziehbar ist.

Sie, meine Herren, haben es über Ihre Verbände erreicht, dass es keine gesetzlichen Vorgaben für eine bessere Beteiligung von Frauen in den Aufsichtsräten gibt. Sie haben es verhindert, dass die Erhöhung des Frauenanteils im Deutschen Corporate Governance Kodex festgeschrieben wurde, mit dem Hinweis, dass Sie bei der Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat auf Diversity achten. Da der Unternehmenserfolg auch auf die Tätigkeit der weiblichen Mitarbeiterinnen zurückzuführen ist, bitte ich den Vorstand/Aufsichtsrat um Auskunft zu folgenden Fragen, die insbesondere zur Beurteilung der Tagesordnungspunkte 1 und 5 notwendig sind:

1. Wenn der Diversity-Grundsatz bei der Besetzung des Vorstands und Aufsichtsrats beachtet wurde, wie erklären Sie sich dann den Umstand, dass bei Ihnen keine Frau in diesen Gremien vertreten ist oder zur Wahl gestellt wurde?
2. Gehört Geschlechtervielfalt Ihrer Meinung nach auch zu Diversity? Wenn ja, in welcher Weise halten Sie sich dann an die Empfehlungen des Kodex?
3. Ist Geschlechtervielfalt für den Personalausschuss des Aufsichtsrates, der die Bestellung des Vorstands vorbereitet, und den Nominierungsausschuss, der die Aufsichtsratsvertreter der Anteilseigner vorschlägt, ein Kriterium für zukünftige Vorschläge?
4. Sind Sie der Auffassung, dass der Aspekt der Diversity derzeit in den Führungsgremien Ihres Unternehmens ausreichend zum Tragen kommt?
5. Welche Vorhaben werden in den nächsten Jahren vorgenommen, um den Frauenanteil auf den obersten Führungsebenen zu erhöhen?

Ein Blick unter die „gläserne Decke“

Interview mit Silke Kühne

Dr. Katharina Dahm

Mitglied der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht des djb; Akademische Rätin, Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Das AGG soll vor Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts schützen. Doch wie lassen sich solche Benachteiligungen beweisen und das AGG in der Praxis durchsetzen?

Silke Kühne hat es erfolgreich versucht: Ihr Arbeitgeber beförderte nicht sie, sondern einen kürzer beschäftigten, männlichen Kollegen und Silke Kühne klagte. Das LAG Berlin-Brandenburg ließ im Rahmen des § 22 AGG Statistiken, die für Frauen bei Beförderungen eine „gläserne Decke“ belegen, für die Darlegung einer unmittelbaren Geschlechterdiskriminierung ausreichen. Der beklagte Arbeitgeber konnte sich nicht rechtfertigen, so dass Silke Kühne ein zeitlich unbefristeter