

Hauptversammlung der Porsche Automobilholding SE

am 29. Januar 2010 in Stuttgart

Irmgard 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 Irmgard Schewe-Gerigk. Ich habe mich u.a.
mit der Unterstützung des Deutschen Juristinnenbundes – für
den ich jetzt auch spreche – viele Jahre im Deutschen Bundes-
tag dafür eingesetzt, dass die deutsche Wirtschaft ihre Rück-
ständigkeit 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 ge-
setzlichen 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 ver-
geblich 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 er-
folgreich 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 Vorha-
ben 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 Beteili-
gung von Frauen in den Aufsichtsräten gibt. Sie haben es ver-
hindert, 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 zu-
rückzuführen ist, bitte ich den Vorstand/Aufsichtsrat um Aus-
kunft zu folgenden Fragen, die insbesondere zur Beurteilung
der Tagesordnungspunkte 1 und 5 notwendig sind:

1. Wenn der Diversity-Grundsatz bei der Besetzung des Vor-
stands 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 Auf-
sichtsrates, der die Bestellung des Vorstands vorbereitet,
und den Nominierungsausschuss, der die Aufsichtsratsver-
treter der Anteilseigner vorschlägt, ein Kriterium für zu-
künftige Vorschläge?
4. Sind Sie der Auffassung, dass der Aspekt der Diversity der-
zeit in den Führungsgremien Ihres Unternehmens ausrei-
chend zum Tragen kommt?
5. Welche Vorhaben werden in den nächsten Jahren vorge-
nommen, um den Frauenanteil auf den obersten Führungs-
ebenen zu erhöhen?

Ein Blick unter die „gläserne Decke“

Interview mit Silke Kühne

Dr. Katharina Dahm

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

Das AGG soll vor Diskriminierungen aufgrund des Ge-
schlechts schützen. Doch wie lassen sich solche Benachteiligu-
ngen beweisen und das AGG in der Praxis durchsetzen?

Silke Kühne hat es erfolgreich versucht: Ihr Arbeitgeber beför-
derte nicht sie, sondern einen kürzer beschäftigten, männli-
chen 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 Geschlechterdiskriminie-
rung ausreichen. Der beklagte Arbeitgeber konnte sich nicht
rechtfertigen, so dass Silke Kühne ein zeitlich unbefristeter