

Der Quotendruck steigt

Weibliche Aufsichtsräte

Der 22. September 2009 könnte in die Annalen der deutschen Wirtschaftsgeschichte eingehen: Als erster DAX-Konzern beruft der Wasch- und Reinigungsmittelhersteller Henkel mit Dr. Simone Bagel-Trah eine Frau an die Spitze seines Aufsichtsrats – ganz ohne Quote. Die 40-Jährige ist Ururenkelin des Firmengründers und repräsentiert die Eigentümerfamilie. So revolutionär dieser Schritt erscheinen mag, einen Persilschein können andere Unternehmen daraus nicht für sich ableiten. Denn der Druck auf die Frauenquote in deutschen Aufsichtsräten steigt.

Druck des Gesetzgebers wirkt: Vorbild Norwegen

Die Aufmerksamkeit zeigt: Die Diskussion über die Reform der Unternehmensführung und die Gleichberechtigung bei der Besetzung von Spitzenpositionen in der Wirtschaft ist neu entbrannt. Eine Reihe von Konferenzen und Kongresse setzte das Thema im vergangenen Jahr auf

die Agenda. Frauen, Organisationen und Verbände setzen sich dafür ein, nach norwegischem Vorbild eine Frauenquote in Aufsichtsräten einzuführen. In Norwegen werden börsennotierte Gesellschaften seit Anfang 2008 sanktioniert, wenn sie die seit 2006 gesetzlich verordnete Frauenquote von 40% in ihren Boards nicht einhalten.

„Die norwegische Regierung hat festgestellt, dass nur der Druck des Gesetzgebers die alte Rollenverteilung aufbrechen kann“, berichtete der norwegische Botschafter in Deutschland Sven Erik Svedman Mitte September vor gut 170 Teilnehmern aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft auf dem FidAR-Forum in Berlin. „Eine breitere Vielfalt trägt zu größerer Flexibilität, mehr Innovation und zu einer besseren Umsetzungsfähigkeit bei. Heute sieht der überwiegende Teil der norwegischen Wirtschaft die Reformen positiv.“



Dr. Simone Bagel-Trah



Teilnehmer des FidAR-Forums in der Britischen Botschaft in Berlin
Foto: Dieter Buehler

Erklärungsdruck durch Selbstverpflichtung und Corporate Governance Kodex

Das gleiche Ziel vor Augen, wollen jedoch nicht alle dem norwegischen Beispiel folgen. Die Veranstaltung der Initiative Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR) machte deutlich, dass es dazu unterschiedliche Wege gibt. So kündigte Bundesministerin Ursula von der Leyen einen



Ursula von der Leyen

Stufenplan für mehr Frauen im Spitzenmanagement an. Ihr Ministerium setzt auf eine Selbstverpflichtung der Wirtschaft mit verbindlichen Regeln und Zielvorgaben nach schwedischem Vorbild und unterstützt den Vorschlag

der Gleichstellungs- und Familienkonferenz der Länder, im Deutschen Corporate Governance Kodex eine verbindliche Empfehlung hinsichtlich eines bestimmten Anteils von Frauen in Aufsichtsräten durchzusetzen. Auch die Einführung von selbstverpflichtenden Zielvorgaben und eindeutigen Berichtspflichten will das Ministerium prüfen.

Ein erster Schritt in diese Richtung ist der am 18. Juni 2009 neu gefasste Corporate Governance Kodex. Unter Punkt 5.1.2 fordert dieser nun von deutschen Unternehmen, bei der Zusammensetzung von Aufsichtsräten und Vorständen auch auf Vielfalt (Diversity) zu achten. Es handelt sich um eine Soll-Empfehlung, das heißt, Kapitalgesellschaften müssen künftig im Jahresabschluss erklären, in welchem Verhältnis beide Geschlechter

im Aufsichtsrat vertreten sind bzw. begründen, wenn sie der Empfehlung nicht folgen. Bereits in der vergangenen Hauptversammlungssaison brachte eine Kampagne des Deutschen Juristinnenbunds, der Anwältinnen im deutschen Anwaltsverein und der FidAR Aufsichtsrats- und Vorstandsvorsitzende in Erklärungsnot (siehe Interview auf Seite 46). Auf Aktionärstreffen fragten Frauen nach und fanden so Gehör in der Öffentlichkeit. „Zeigt sich aber, dass die Unternehmen der Vielfalt und gerade auch dem Zugang von Frauen in Aufsichtsräten nicht mehr Raum öffnen, so ist es nicht nur richtig, über Frauenquoten erneut nachzudenken, sondern davon auszugehen, dass der Ruf der Politik nach einer starren gesetzlichen Quotenregelung lauter wird“, so Daniela Weber-Rey, die im Sommer 2008 als erstes weibliches Mitglied in die Kodex-Kommission eingezogen ist. Eine Quote als letzte Option will sie nicht ausschließen.



Daniela Weber-Rey

Quotenregelung gefordert

Einen Schritt weiter geht FidAR-Präsidentin Monika Schulz-Strelow:



Monika Schulz-Strelow

„Wir müssen bei der Corporate Governance in Deutschland strukturell umdenken. Wir brauchen kurzfristig eine verbindliche Quote von mindestens 25% Frauen in Aufsichtsräten, begleitet von weiteren konkreten Maßnahmen wie einer Qualifizierungsinitiative für Aufsichtsräte und Führungskräfte.“ Ihre Erfahrung und Erkenntnis: „Appelle sind nicht ausreichend, um grundlegende Veränderungen durchzusetzen. Die Mauern in den Köpfen lassen sich nur mit Druck einreißen.“ Eine Mindestquote von 25% ist das kurzfristige Ziel. Bis 2018 strebt FidAR die paritätische Besetzung von Aufsichtsräten an.

Auch die parteiübergreifende Initiative „Nürnberger Resolution“ fordert ein Gesetz, nach dem die Aufsichtsräte deutscher Aktiengesellschaften bis zum Jahr 2013 jeweils mindestens zu 40% mit Frauen und Männern besetzt sein müssen. Darüber hinaus setzt sie sich für Qualifizierungsstandards für Aufsichtsratsmitglieder ein, für eine zentrale Datenbank für potenzielle Aufsichtsratsmitglieder sowie ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft. Bündnis90/Die Grünen und

SPD haben diese Forderung übernommen und zum Wahlkampfthema gemacht. Während die Grünen noch Anfang März im Bundestag mit einem Quotenantrag – auch gegen die Stimmen der SPD – scheiterten, erklärte Franz Müntefering das Thema wenige Tage später zur Chefsache und setzte sich dafür ein, die Quotenforderung ins Wahlprogramm aufzunehmen.



Franz Müntefering

Deutschland hinkt im internationalen Vergleich hinterher

Nicht ohne Grund: Nach einer aktuellen Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung sind Frauen in den Aufsichtsräten der 200 größten deutschen Unternehmen außerhalb des Finanzsektors mit einem Anteil von 9% nach wie vor massiv unterrepräsentiert. Immerhin. Doch der zweite Blick ist entlarvend: Quotenbringer ist vor allem die Entsendung durch Arbeitnehmervertretungen. Im internationalen Vergleich liegt Deutschland nach einer Studie der Europäischen Kommission zur Zusammensetzung der höchsten Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen in Europa 2008 mit einem Frauenanteil von 13%

Anzeige

UBJ.

UBJ. GmbH
Haus der Wirtschaft
Kapstadtring 10
D-22297 Hamburg
Tel. + 49/40/63 78-5410
Fax + 49/40/63 78-5423
hv@ubj.de
www.ubj.de

HV-Service

von A bis Z

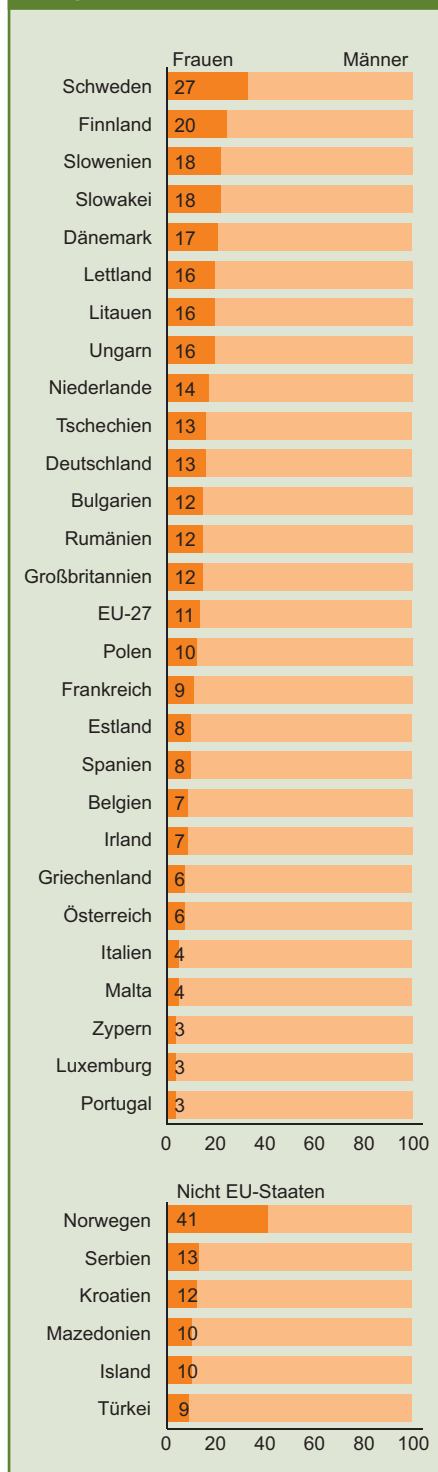
Für eine sehr hohe Kundenbindung und viele Neukunden gibt es gute Gründe.

Seit Anfang der 90er Jahre liefern wir Qualität und höchste Zuverlässigkeit.

Nutzen Sie unser Fachwissen und unsere langjährige Erfahrung für die qualifizierte Durchführung Ihrer Hauptversammlung.

nur knapp über dem europäischen Durchschnitt von 11%. Auch diese Position ist den Mitbestimmungsregelungen und dem relativ hohen Anteil an Arbeitnehmervertreterinnen zu verdanken. Betrachtet man die

Zusammensetzung der höchsten Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen in Europa 2008 (Anteile in Prozent)



Quelle: Europäische Kommission

Kapitalvertreter, sieht die Wirklichkeit ganz anders aus. Mit nur ca. 4% der Mandate gehört Deutschland zu den Schlusslichtern in Europa.

Selbst im vermeintlich konservativen Spanien streben Frauen seit März 2007 mit Hilfe eines weit reichenden Gleichberechtigungsgesetzes in Politik und Wirtschaft an die Macht. Vorgesehen ist, dass innerhalb von acht Jahren mindestens 40% der Board-Mitglieder in spanischen Unternehmen weiblich sein sollen. Bis die Übergangszeit abläuft, können Unternehmen im Rahmen des Corporate Governance Kodex freiwillig auf eine ausgewogene Verteilung von Männern und Frauen in den Aufsichtsräten achten.

Chance für moderne Trümmerfrauen?

Wasser auf die Mühlen der Quotenforderer sind Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise. Hätten mehr Frauen Verantwortung in den Entscheidungs- und Kontrollgremien getragen, wäre diese vermeidbar gewesen, so eine weit verbreitete Meinung. Frauen als die besseren Aufsichtsräte? Nicht selten wird ihnen nachgesagt, sie seien die besseren Finanzexperten, diskutierten differenzierter, fragten kritischer nach, dächten langfristiger, agierten risikobewusster und trafen Entscheidungen stärker im Hinblick auf Nachhaltigkeit. Empirische Untersuchungen – etwa die jährliche Studie „Women Matter“ von McKinsey – belegen, dass ein Zusammenhang zwischen dem Erfolg eines Unternehmens und weiblicher Führungsverantwortung besteht. In Unternehmen, die die männliche Dominanz sprengen und mehrere Frauen in ihre Führung berufen, steigen nachweislich Erträge, Eigenkapitalrendite und Aktienkurse. Einzelkämpferinnen hingegen bewirken wenig. Der Grund dafür: Vielfalt nutzt Unternehmen, während geschlechtliche Einfalt schadet.

Mitunter wurde in den vergangenen Monaten das Bild der „modernen Trümmerfrauen“ beschworen: Frauen, die die Trümmer einer männerdominierten Führungselite wegräumen.

Frauen, die mit ihrem Gespür für Risiken den nächsten Absturz verhindern sollen. Frauen als Gewinner der Krise. Das mag vielen zu weit gehen. Nicht zuletzt deshalb, weil es auch Gegenbeispiele gibt, siehe Schaeffler. Freilich sind Frauen nicht a priori die besseren Aufsichtsräte. Unbestritten ist jedoch, dass nur bei Aufsichtsräten, die unterschiedliche Persönlichkeiten mit verschiedenen Erfahrungen und Kenntnissen versammeln, eine offene und kritische Diskussion entsteht.

Kompetenz statt Quote

Prominente Vorbilder wie die Trumpf-Chefin Dr. Nicola Leibinger-Kammüller, die Geschäftsführerin des Instituts für Demoskopie Allensbach Prof. Dr. Renate Köcher oder BMW-Großaktionärin Susanne Klatten machen die Frage nach der Kompetenz von Frauen obsolet. Ausnahmereisenercheinungen? „Es gibt sehr viele qualifizierte Frauen in der deutschen Wirtschaft, die sehr wohl in der Lage sind, Aufsichtsratsmandate kompetent und verantwortungsvoll wahrzunehmen“, so Jutta Wagner, Präsidentin des Deutschen Juristinnen Bunds. Der Verband pflegt eine Datenbank mit qualifizierten Kandidatinnen. Auch dafür lieferte Norwegen eine bewährte Vorlage, die mehrere tausend qualifizierte Expertinnen umfasst. Angesichts der wachsenden Verantwortung und der steigenden Komplexität der Aufgabe mahnen Experten verbindliche Qualifizierungsstandards für beide Geschlechter an.

Keine Frage: Der Quotendruck steigt. Unternehmen, die nicht freiwillig handeln, spielen auf Zeit. Doch diese spielt für die Frauen. „Von Berlin geht ein Signal an die Führungsetagen der Wirtschaft“, bringt Schulz-Strelow die Ergebnisse der FidAR-Konferenz auf den Punkt. Ob dies auch noch nach der Bundestagswahl gilt? Unabhängig von der Politik wollen die Frauen Netzwerke weiter dafür kämpfen. Damit die Berufung einer Aufsichtsratsvorsitzenden bald keine Sensation mehr darstellt.

Sandra Strüwing