



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Pressemappe

FIDAR-FORUM

„Eine gute Wahl: Mehr Frauen in die Aufsichtsräte“

16. September 2009

Britische Botschaft, Berlin

Ansprechpartner für die Presse:
Eye Communications
Matthias Struwe MSc MA
Stühlingerstr. 24
79106 Freiburg

Telefon: +49 (7 61) 137 62 21
Telefax: +49 (7 61) 137 62 24
Mobile: +49 (1 71) 88 93 704
E-Mail: m.struwe@eyecommunications.de
Internet: www.eyecommunications.de

Pressemitteilung

FIDAR: UNTERNEHMENSKONTROLLE MUSS REFORMIERT WERDEN WIRTSCHAFT BRAUCHT MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

- **FidAR fordert gesetzliche Quote für Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen**
- **Vorbild Norwegen: Konkrete Maßnahmen für mehr Gleichberechtigung erfolgreich**

Berlin, 16.09.2009: Die Finanzkrise hat erhebliche Defizite in der Struktur und Qualität der Aufsichtsgremien vieler Unternehmen offengelegt. Die Unternehmenskontrolle in Deutschland muss umfassend reformiert werden. Dabei spielt aus der Sicht von Experten die nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen eine wesentliche Rolle. Die Einführung einer Quote von mindestens 25 Prozent Frauen in Aufsichtsräten wäre ein wichtiger Schritt für einen echten Neuanfang bei der Corporate Governance. Dies zeigt das heutige FidAR-Forum „Eine gute Wahl: Mehr Frauen in die Aufsichtsräte“, das mit Unterstützung des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend in Berlin stattfindet.

Vorbild Norwegen: Quotenregelung für mehr Gleichberechtigung erfolgreich

„Norwegen hat mit der Einführung einer gesetzlichen Quote von Frauen in Aufsichtsräten sehr gute Erfahrungen gemacht“, betont Sven Erik Svedman, Norwegischer Botschafter in Deutschland, in seiner Eröffnungsrede beim FidAR-Forum. Seit dem 1. Januar 2008 gilt dort eine verbindliche Quote von 40 Prozent Frauen in Kontrollgremien. „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein gesellschaftlicher Prozess, der viel Zeit benötigt. Aber die norwegische Regierung hat auch festgestellt, dass nur der Druck des Gesetzgebers die alte Rollenverteilung aufbrechen kann. 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.“

Die im Juni 2009 durch die Bundesregierung verabschiedete Neufassung des Corporate Governance Kodex fordert zukünftig von deutschen Unternehmen, bei der Auswahl von Aufsichtsrats- und Vorstandsmitgliedern auch auf „Vielfalt (Diversity)“ zu achten. „Aufsichtsräte müssen so zusammengesetzt werden, dass sie über die Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen, um ihre Aufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen zu können“ betont Daniela Weber-Rey, Mitglied der Deutschen Corporate Governance Kommission. „Die Führungsgremien müssen im Unternehmensinteresse handeln und sollten schon aus dem Grund die Vielseitigkeit des Unternehmens widerspiegeln. Dazu gehören insbesondere mehr Frauen in Aufsichtsrat und Vorstand. Das Potenzial der Frauen muss genutzt werden. Alles andere wäre schlechtes Wirtschaften und damit keine gute Corporate Governance. Es sollte lieber ein Umfeld geschaffen werden, in dem sich Frauen selbst für Vorstands- und Aufsichtsratsmandate positionieren können, anstatt eine Frauenquote einzuführen.“

FidAR-Präsidentin Schulz-Strelow: Nur gesetzliche Maßnahmen zeigen Wirkung

„Wir müssen bei der Corporate Governance in Deutschland strukturell umdenken“, fordert Monika Schulz-Strelow, Präsidentin der Initiative FidAR. „Wir brauchen kurzfristig eine verbindliche Quote von mindestens 25 Prozent Frauen in Aufsichtsräten. Dies wäre ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wirtschaft. Appelle sind nicht ausreichend, um grundlegende Veränderungen durchzusetzen.“ Die Neufassung des Corporate Governance Kodex setze ein Zeichen in die richtige Richtung. „Jetzt liegt es an den Unternehmen, in der Entsprechenserklärung darzulegen, warum so wenige Frauen Führungspositionen besetzen. Aber dies ist nicht genug. Wir brauchen eine gesetzliche Quote, um diese Mauer zu durchbrechen.“



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

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 Prozent nach wie vor massiv unterrepräsentiert. Etwa drei Viertel der hier vertretenen Frauen wurden lediglich aufgrund der Mitbestimmungsregelungen als Arbeitnehmervertreterinnen in den Aufsichtsrat berufen. 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 Prozent nur knapp über dem europäischen Durchschnitt von 11 Prozent. Auch diese Position ist dem relativ hohen Anteil Arbeitnehmervertreterinnen zu verdanken. Betrachtet man die Anteilseignerseite, gehört Deutschland mit ca. 4 Prozent zu den Schlusslichtern in Europa.

FidAR-Forum in Berlin großer Erfolg

Das FidAR-Forum „Eine gute Wahl: Mehr Frauen in die Aufsichtsräte“, welches heute mit Unterstützung des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend in der Britischen Botschaft in Berlin stattfindet, erweist sich als großer Erfolg. Das Forum mit 170 Teilnehmern ist weit überbucht. Aus der ganzen Bundesrepublik nehmen Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft teil und diskutieren die Möglichkeiten einer verbesserten Gleichstellung von Frauen und Männern in Spitzenpositionen der deutschen Wirtschaft. „Wir setzen hier in Berlin ein Signal“, betont Schulz-Strelow. „Wirtschaft und Politik können sich der Diskussion über mehr Gleichstellung in den obersten Führungsetagen der Unternehmen nicht mehr entziehen.“

Ihre Ansprechpartnerin

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

Monika Schulz-Strelow, Präsidentin

Tel.: +49 (30) 26 30 87 37, E-Mail: Monika.Schulz-strelow@fidar.de

Fotos der Ansprechpartner sowie eine Pressemappe mit weiterführenden Informationen erhalten Sie in der Pressestelle.

Pressekontakt:

Matthias Struwe | Eye Communications | Agentur für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Tel.: +49 (7 61) 137 62-21, E-Mail: m.struwe@eyecommunications.de

Über FidAR:

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V. ist eine überparteiliche und überregionale Initiative, die im Herbst 2005 von Frauen in Führungsposition in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik ins Leben gerufen wurde. FidAR strebt eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen und die Verbesserung der Unternehmenskontrolle an. Ziel der Initiative ist die paritätische Besetzung aller Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft. FidAR verfolgt diese Ziele im engen Austausch mit Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und in Kooperation mit den relevanten Wirtschafts- und Frauenverbänden.

Weitere Informationen erhalten Sie im Internet unter www.fidar.de.

Ansprechpartner für die Presse:

Eye Communications
Matthias Struwe MSc MA
Stühlingerstr. 24
79106 Freiburg

Telefon: +49 (7 61) 137 62 21

Telefax: +49 (7 61) 137 62 24

Mobile: +49 (1 71) 88 93 704

E-Mail: m.struwe@eyecommunications.de

Internet: www.eyecommunications.de

Seite 2



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Unterlagen

FidAR - Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Ansprechpartner für die Presse:
Eye Communications
Matthias Struwe MSc MA
Stühlingerstr. 24
79106 Freiburg

Telefon: +49 (7 61) 137 62 21
Telefax: +49 (7 61) 137 62 24
Mobile: +49 (1 71) 88 93 704
E-Mail: m.struwe@eyecommunications.de
Internet: www.eyecommunications.de

Eine gute Wahl: Mehr Frauen in die Aufsichtsräte

16. September 2009

Britische Botschaft Berlin

Statement von

**Monika Schulz-Strelow
Präsidentin FidAR - Frauen in die Aufsichtsräte e.V.**

Es gilt das gesprochene Wort

**FidAR-Präsidentin Schulz-Strelow:
Nur gesetzliche Maßnahmen zeigen Wirkung**

Eine Nachricht hat die Öffentlichkeit in der vergangenen Woche aufgerüttelt: Mit Simone Bagel-Trah übernimmt erstmals eine Frau den Vorsitz im Aufsichtsrat und dem Gesellschafterausschuss eines Dax-Konzerns. Sie übernimmt damit die Verantwortung für den Henkel Konzern mit 52.000 Mitarbeitern und 14 Milliarden Euro Umsatz.

Dies ist eine sehr gute Nachricht. Doch sie muss uns nachdenklich stimmen. Denn die Tatsache, dass wir erst im Jahr 2009 ein solches Ereignis erleben können, legt ein eklatantes Missverhältnis offen: In den Führungsetagen der deutschen Wirtschaft sind Frauen nach wie vor massiv unterrepräsentiert.

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 Prozent nach wie vor kaum präsent. Etwa drei Viertel der hier vertretenen Frauen wurden zudem nur aufgrund der Mitbestimmungsregelungen als Arbeitnehmervertreterinnen in den Aufsichtsrat berufen.

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 insgesamt 13 Prozent nur knapp über dem europäischen Durchschnitt von 11 Prozent. Auch diese Position ist dem relativ hohen Anteil an Arbeitnehmervertreterinnen zu verdanken. Betrachtet man die Anteilseignerseite, gehört Deutschland mit ca. 4 Prozent zu den Schlusslichtern in Europa.

Dies zeigt: Es ist höchste Zeit, dass wir bei der Corporate Governance in Deutschland strukturell umdenken. Alle Appelle reichen meines Erachtens nicht aus. Wir brauchen kurzfristig eine verbindliche Quote von mindestens 25 Prozent Frauen in Aufsichtsräten. Dies wäre ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wirtschaft. Wir müssen grundlegende Veränderungen durchzusetzen.

Die Neufassung des Corporate Governance Kodex, der jetzt von den Unternehmen die Beachtung der Vielfalt – worunter mehr Frauen und mehr Internationalität zu verstehen ist – bei der Auswahl von Vorständen und Aufsichtsräten fordert, setzt ein Zeichen in die richtige Richtung. Jetzt liegt es an den kapitalmarktorientierten Unternehmen, in der Entschlüssenerklärung darzulegen, warum nur so wenige Frauen Führungspositionen besetzen. Aber dies ist nicht genug. Wir brauchen eine gesetzliche Quote, um die Mauer in den Köpfen zu durchbrechen, die bisher immer als gläserne Decke bezeichnet wurde.

Die Bundeskanzlerin hat zuletzt unmissverständlich deutlich gemacht, dass in diesem Bereich etwas passieren muss. Sie sieht, dass die Wirtschaft hinsichtlich der Gleichberechtigung immer noch ein weitgehend geschlossener Bereich ist und bezeichnet dies als nicht hinnehmbar. Auch wenn sie sich mit der Einführung einer verbindlichen Quote eher schwer tut, so hat sie in einem Interview in der Wochenzeitung DIE ZEIT vom 22.01.09 doch deutlich gemacht, dass es ohne die Hilfestellung eines Quorums im Bundesvorstand der CDU heute nicht fast 50 Prozent Frauen gäbe. Und man darf auch die Frage in den Raum stellen, ob es ohne dieses Quorum heute eine Bundeskanzlerin gäbe.

Mutiger ist dagegen Frau Böhmer, die Bundesvorsitzende der CDU-Frauen Union. Sie setzt, sollten freiwillige Maßnahmen nicht greifen, auf die Wirkung einer gesetzlichen Quote.

Auch die Corporate Governance Kommission, vertreten am heutigen Tage durch Frau Daniela Weber-Rey, wird heute in ihrem Statement in unserer Veranstaltung die Forderung nach einer Quote als ein Mittel, wenn auch als letzte Option, nicht ausschließen.

Somit liegen wir mit unseren FidAR-Forderungen grundsätzlich auf der Linie anderer allgemein- und gesellschaftspolitischer Positionen. Jedoch bringt die alleinige Quotendiskussion uns nicht weiter, sondern verhärtet eher Fronten.

Wir sehen in unserer Forderung nach der kurzfristigen Einführung einer Mindestquote von 25 Prozent diese als Katalysator an, um dem Ziel der paritätischen Besetzung der Aufsichtsräte in einem absehbaren Zeitraum näher zu kommen. Denn hier ist nicht der Weg das Ziel. Wir wollen den Weg zum Ziel gemeinsam verkürzen, zum Wohle der guten Unternehmensführung und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern.

Es ist gerade mal ein Jahr her, dass Lehman Brothers uns wirtschaftlich in die Knie gezwungen und die Finanzkrise ausgelöst hat. Seitdem wurde der Ruf nach Frauen in den Führungs- und Kontrollgremien lauter, da viele Männer sich für eine Weile wegduckten. Das Bild der „modernen Trümmerfrauen“ machte die Runde. Frauen übernahmen – um ein Beispiel zu nennen – die Führungspositionen in der isländischen Regierung und in zwei der drei schwer angeschlagenen Banken. Und auch z.B. bei der Düsseldorfer Sparkasse wurden gezielt gleich zwei Frauen in den Vorstand berufen.

Ich werde in Interviews immer wieder gefragt, ob Frauen die besseren Aufsichtsräte gewesen wären. Dies ist eine sehr hypothetische Frage. Aber ich bin davon überzeugt, dass wir mit gemischt besetzten Kontrollgremien eine andere Entwicklung in der Wirtschaft sehen würden, die stärker auf Nachhaltigkeit und langfristiges Denken setzt. Wäre dies der Fall gewesen, müssten wir uns jetzt vielleicht nicht mit der aktuellen Krise dieses Ausmaßes auseinandersetzen.

Die Finanzkrise hat gezeigt, dass die Corporate Governance in Deutschland strukturell reformiert werden muss. Wenn die Unternehmen das Vertrauen der Öffentlichkeit zurückgewinnen wollen, sollten sie jetzt darüber nachdenken, verkrustete Strukturen aufzubrechen. Aufsichtsräte und Führungskräfte müssen zudem grundsätzlich besser qualifiziert sein und leistungs- und kompetenzabhängig ausgewählt werden. Hier hat das Umdenken noch nicht ausreichend eingesetzt.

Jetzt ist es an der Zeit zu klären, wie viele Positionen innerhalb welcher Zeit mit Frauen besetzt werden sollen. Norwegen hat es mit seiner Regelung erfolgreich vorgemacht, in Österreich befasst sich die Ministerin für Gleichstellung, Frau Heinisch-Hosek, intensiv mit dem Thema und formuliert entsprechende Forderungen, in Schweden gibt es keine Quotenvorgabe, dafür aber Zielvorgaben. Das jeweilige Unternehmen dort regelt es selbst, aber auch die schwedische Botschafterin in Deutschland, Ruth Jacoby, sieht, dass die staatlichen schwedischen Maßnahmen in den Führungsetagen der Unternehmen nicht ausreichend greifen.

Den Blick zurück auf unser Land! Wir stehen vor einer neuen Legislaturperiode. Die dann neu gewählte Bundesregierung wird sich, wie die Unternehmen, um unser Vertrauen bemühen müssen. Sie wird unsere Forderungen nicht nur anhören, sondern sich damit intensiv auseinandersetzen und handeln müssen.

Wir haben einen großen Vorteil: FidAR, als Speerspitze der Bewegung, kann die Forderungen mit vielen deutschen Frauenverbänden gemeinsam vertreten, denn sie alle haben sich mit dem Thema Frauen in Führungspositionen seit dem letzten Jahr sehr intensiv befasst und schauen ganz genau hin. Und wir wissen das zuständige Ministerium auf unserer Seite.

Unsere Aktionen, auf den Hauptversammlungen der Aktiengesellschaften nachzufragen, wieso keine Frau im Aufsichtsrat vertreten ist, werden gemeinsam mit djb und den Anwältinnen im deutschen Anwaltsverein fortgesetzt. Diese gemeinsamen Aktionen machen uns stark. Und wir merken, dass wir immer stärker das Gehör der Öffentlichkeit finden, wie es die heutige Veranstaltung, zu der wir fast doppelt so viele Anmeldungen wie freie Plätze verbuchen konnten, eindrucksvoll unterstreicht. Würde das Thema nicht ernst genommen, hätten wir heute nicht so exzellente Sprecher und nicht einen so großen Andrang.

FidAR begrüßt es, dass auch viele männliche Mitglieder unser Anliegen – mehr Frauen in die Aufsichtsräte – hervorragend in ihre Kreise hineintransportieren.

Es ist jetzt Zeit, den Worten auch Taten folgen zu lassen!

FidAR – Wer wir sind und was wir wollen

FidAR – die Initiative. FidAR e.V. ist eine überparteiliche und überregionale Initiative, ins Leben gerufen von Frauen in Führungsposition in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. FidAR verfolgt das Ziel einer nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen.

Die Ausgangssituation. Nur ca. 12% der Aufsichtsratspositionen der DAX-, Tec-DAX und M-DAX-Unternehmen sind mit Frauen besetzt. Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich im Mittelfeld. Diese Position verdankt sich jedoch allein der Mitbestimmung: 80% der Aufsichtsrätinnen sind Arbeitnehmervertreter. Nur ca. 4,5% der von der Anteilseignerseite gewählten Aufsichtsratsmitglieder sind Frauen. Das ist nicht einmal jede zwanzigste von den Aktionären zu besetzende Position.

Gründe für eine starke Präsenz von Frauen in den Aufsichtsräten. Die ausgewogene Vertretung von Frauen in den Aufsichtsräten ist nicht nur ein Gebot der Gleichstellung, sondern vielmehr ein Gebot guter Unternehmensführung. Wissenschaftliche Studien belegen, dass Diversität in den Aufsichtsgremien – d.h. insbesondere die sichtbare Präsenz einer kritischen Masse von Frauen – ein wichtiger Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg ist. Sie führt zu einer differenzierteren Diskussion, einer risikobewussteren Entscheidungsfindung und einer besseren Unternehmenskontrolle.

FidAR setzt sich ein. Es hat sich über viele Jahre gezeigt, dass die freiwillige Selbstverpflichtung der Wirtschaft nicht ausreicht, um den Frauenanteil in den Führungspositionen der Wirtschaft zu erhöhen. Daher sind wirksame Maßnahmen notwendig, um das Ziel einer größeren Diversität der Aufsichtsräte und einer besseren Unternehmenskontrolle zu erreichen. FidAR fordert hierfür:

- die unverzügliche Aufnahme einer sanktionierten Regelung in den Deutschen Corporate Governance Kodex, bei der Nominierung von Aufsichtsratskandidaten einen Frauenanteil von mindestens 25% sicherzustellen
- die Verabschiedung einer gesetzlichen Mindestquote von 25% Frauen auf Anteilseignerseite für die Aufsichtsräte aller privaten und öffentlichen Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien und Europäischen Gesellschaften (SE) mit mehr als 100 Mitarbeitern
- eine verbindliche gesetzliche Regelung, wonach unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmerseite Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft vertreten sein müssen
- Qualifizierungsangebote und die Stärkung der Kompetenzen aller Aufsichtsratsmitglieder.

Unser Ziel der paritätischen Besetzung aller Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft verfolgen wir im Dialog mit Wirtschaft, Politik, Wissenschaft sowie den relevanten Wirtschafts- und Frauenverbänden.

FidAR - Deklaration

FidAR verfolgt das Ziel, den Frauenanteil in den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen signifikant zu erhöhen. Derzeit sind nur ca. 4% der von der Anteilseignerseite zu besetzenden Positionen in den Aufsichtsräten der DAX-, Tec-DAX- und M-DAX-Unternehmen mit Frauen besetzt. Um diese Situation nachhaltig zu verändern, fordert FidAR Maßnahmen auf drei Ebenen:

1. Freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen der Privatwirtschaft und der öffentlichen Hand, den Frauenanteil in ihren Aufsichtsgremien signifikant zu erhöhen (mindestens 25% aller von den Anteilseignern zu besetzenden Positionen); die Einhaltung dieser Verpflichtung muss von Politik und Öffentlichkeit nachhaltig eingefordert und überprüft werden.
2. Aufnahme einer Empfehlung in den Deutschen Corporate Governance Kodex, bei der Nominierung von Aufsichtsratskandidaten der Anteilseignerseite einen Frauenanteil von mindestens 25% sicherzustellen; bei Nichteinhaltung der Empfehlung sind die Gründe zu veröffentlichen.
3. Verabschiedung einer gesetzlichen Quotenregelung, nach der mindestens 25% der von den Anteilseignern zu wählenden Aufsichtsratsmitglieder Frauen sein müssen, sofern dieser Anteil nicht innerhalb von zwei Jahren aufgrund freiwilliger Maßnahmen erreicht ist. Einzelheiten der Quotenregelung:
 - Die gesetzliche Mindestquote gilt für alle Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien und Europäische Gesellschaften (SE) mit mehr als 100 Mitarbeitern; für Unternehmen im Mehrheitsbesitz der öffentlichen Hand gilt sie unabhängig von der Rechtsform und der Anzahl der Mitarbeiter.
 - Entsprechend der regelmäßig fünfjährigen Amtsdauer von Aufsichtsräten wird den Unternehmen längstens eine Übergangszeit von fünf Jahren eingeräumt.
 - Empfindliche Sanktionen für Unternehmen, welche die Quote nach Ablauf der Übergangszeit nicht erfüllen.

Die Maßnahmen unter 1. und 2. sind sofort umzusetzen. Zur effektiven Umsetzung der Quotenforderung ist jetzt ein Gesetz erforderlich, aufgrund dessen die gesetzliche Mindestquote von 25% verbindlich ab dem 01.01.2011 in Kraft tritt, sofern nicht bis dahin bei Neubesetzungen von Aufsichtsräten ein Frauenanteil von mindestens 25% erreicht ist. Um den Frauenanteil in den Aufsichtsräten auch auf Arbeitnehmerseite nachhaltig zu erhöhen, ist verbindlich festzulegen, dass unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer Männer und Frauen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Unternehmen vertreten sein müssen.

Die Mindestquote von 25% ist das kurzfristige Ziel. Das eigentliche Ziel bleibt unverändert die paritätische Teilhabe von Frauen in den Aufsichtsräten aller deutschen Unternehmen des privaten und öffentlichen Sektors zum 01.01.2018.

Berlin, den 01. Oktober 2008



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Unterlagen

Königliche Norwegische Botschaft

Ansprechpartner für die Presse:
Eye Communications
Matthias Struwe MSc MA
Stühlingerstr. 24
79106 Freiburg

Telefon: +49 (7 61) 137 62 21
Telefax: +49 (7 61) 137 62 24
Mobile: +49 (1 71) 88 93 704
E-Mail: m.struwe@eyecommunications.de
Internet: www.eyecommunications.de

Eine gute Wahl: Mehr Frauen in die Aufsichtsräte

16. September 2009

Britische Botschaft Berlin

Statement von

**Sven Erik Svedman
Norwegischer Botschafter in Deutschland**

Es gilt das gesprochene Wort

**Botschafter Sven Erik Svedman:
Eine breitere Vielfalt schafft größere Flexibilität und mehr Innovation**

In Norwegen besteht seit Ende der Sechzigerjahre im Großen und Ganzen ein parteiübergreifender Konsens in Gleichstellungsfragen. Es war eine konservative Regierung mit Wirtschaftsminister Angsgar Gabrielsen an der Spitze, die seinerzeit die Initiative ergriff, die Aufsichtsräte der Unternehmen zu stimulieren, die Zahl der weiblichen Aufsichtsratsrepräsentanten zu erhöhen. Als Gabrielsen zu einer Anhörung des Rechtsausschusses im Bundestag im Mai 2008 eingeladen war, sagte er: - Es war peinlich, Minister in einem Land zu sein, das in Fragen der Gleichstellung so weit vorangekommen war, aber das nur 6,5 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten der Unternehmen hatte. In Deutschland gibt es sowohl in Führungspositionen wie auch in den Aufsichtsräten der Betriebe sehr wenige Frauen und wir verfolgen mit großem Interesse die sich anbahnende deutsche Debatte. Das deutsche Interesse an den norwegischen Erfahrungen bei der Umsetzung des Gesetzes über die Repräsentation der Geschlechter in Aufsichtsräten ist erfreulich.

Das Gesetz trat nach einem langen Prozess am 1. Januar 2006 in Kraft. Es legt fest, dass es mindestens 40 % Frauen in den Aufsichtsräten der im Privatbesitz befindlichen Aktiengesellschaften geben muss. Es war eine radikale Maßnahme, die noch nie woanders versucht, und die nie zuvor in einer offenen Marktwirtschaft ausprobiert worden war. Deswegen gab es natürlich viel Opposition, besonders aus der Wirtschaft. Weil Gesetzgebung und Sanktions-Mechanismen an sich nicht die Ziele waren, hat die norwegische Regierung versucht, das Ziel eines höheren Frauenanteils durch freiwillige Initiativen zu erreichen. Als dies nicht erfolgreich war, hat man das Gesetz erlassen und in 2008 gab es fast 40 Prozent weibliche Repräsentanten in den Aufsichtsräten.

Eine breitere Vielfalt wird zu größerer Flexibilität, mehr Innovation und kann auch zu einer besseren Umsetzungsfähigkeit beitragen, was in der heutigen Wirtschaft wichtige Eigenschaften sind. Aber es gibt mehrere gute Gründe dafür, warum man gern mehr Frauen in Aufsichtsräten hätte. Der normative Ansatz für das Gesetz ist, dass die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen eine Grundfrage des demokratischen Rechts ist, und deswegen ist es Ziel der norwegischen Gleichstellungspolitik, gleiche Chancen für Frauen und Männer in allen Lebensbereichen zu schaffen. Eine demokratische und gleichberechtigte Gesellschaft kann nicht verantworten, dass Tradition und Kultur tüchtige Menschen stoppen, die nach oben und weiter wollen. Dazu kommt auch das Argument, die Nutzung aller menschlichen Ressourcen und Talente in der Gesellschaft zu fördern.

In welchem Umfang ist das norwegische Modell auf andere Länder übertragbar? Vielleicht ist die Anwendbarkeit des Modells stark von der Kultur abhängig. Länder mit einem höheren Grad der staatlichen Intervention sind eher zum Experimentieren mit Gender-Quoten bereit. Aber es ist auch wichtig anzumerken, dass man eine breite Akzeptanz für Gleichstellungspolitik aufbauen muss. Das tut man am besten durch eine ernsthafte und offene Debatte. Das öffentliche Interesse muss geweckt werden, und deshalb sind Gespräche wie heute sehr wichtig. Viele Wege führen nach Rom – der norwegische Weg ist einer davon. Vielleicht passt unser Weg auch für Deutschland, oder es kann sein, dass Deutschland seinen eigenen Weg finden wird. Vielen Dank für die Einladung zu dieser Konferenz, um die Erfahrungen auszutauschen!



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Unterlagen

Deutsche Corporate Governance Kommission

Ansprechpartner für die Presse:
Eye Communications
Matthias Struwe MSc MA
Stühlingerstr. 24
79106 Freiburg

Telefon: +49 (7 61) 137 62 21
Telefax: +49 (7 61) 137 62 24
Mobile: +49 (1 71) 88 93 704
E-Mail: m.struwe@eyecommunications.de
Internet: www.eyecommunications.de

Key Note Speech FidAR-Forum
"Deutsche Aufsichtsräte: Diversity und Frauen"

Eine Pressemitteilung der Europäischen Kommission vom Oktober 2004 hat im Zusammenhang mit der Empfehlung der EU-Kommission zur Unabhängigkeit von Direktoren aus dem Jahr 2005 die grundlegenden Anforderungen an die Zusammensetzung eines Verwaltungs- oder Aufsichtsrats aufgestellt. Danach sollte sich ein Aufsichtsrat aus Mitgliedern zusammensetzen, die zusammen über die für die ordnungsgemäße Ausübung ihrer Aufgaben erforderliche Diversität von Kenntnissen, Urteilsvermögen und Erfahrungen verfügen.

Dementsprechend hält der Deutsche Corporate Governance Kodex (Kodex) fest, dass dem Aufsichtsrat jederzeit Mitglieder angehören sollen, die über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen.

Zu der Zusammensetzung des Aufsichtsrats führt der Kodex aus, dass auf

- die internationale Tätigkeit des Unternehmens und
- potenzielle Interessenkonflikte zu achten ist,
- eine Altersgrenze festzulegen ist sowie auf
- Vielfalt (*Diversity*) zu achten ist.

Neben einigen persönlichen Voraussetzungen zur Zuverlässigkeit, Fähigkeit und Erfahrung eines Aufsichtsratsmitglieds, die insbesondere durch die höchstrichterliche Rechtsprechung entwickelt wurden, schreibt das deutsche Aktienrecht weitere Beschränkungen fest, auf die wir hier nicht näher eingehen müssen.

Oberstes Gebot für alles Handeln als Vorstand, aber eben auch als Mitglied des Aufsichtsrats, ist das Unternehmensinteresse. Vor dem Hintergrund des Unternehmensinteresses ist die heterogene Zusammensetzung des Aufsichtsrats, also die Herstellung der Vielfalt oder *Diversity*, zu betreiben.

Das Unternehmensinteresse wird durch den Kodex seit diesem Jahr durch die Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft, eine nachhaltige Wertschöpfung und die Wahrung der Stakeholder-Interessen, also der Aktionäre, der Arbeitnehmer und der sonstigen, dem Unternehmen verbundenen Gruppen, bestimmt.

Jedes Aufsichtsratsmitglied muss zwar die Mindestkenntnisse und -fähigkeiten besitzen, die zum Verständnis oder zur Beurteilung aller normalen Geschäftsvorgänge und insbesondere der dem Plenum des Aufsichtsrats vorbehaltenen Ent-

scheidungen erforderlich sind. Aus der Verpflichtung, im Interesse des Unternehmens zu handeln folgt jedoch, dass ein Aufsichtsrat so zusammengesetzt werden muss, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats in ihrer heterogenen Zusammenstellung gemeinsam über all jene Kenntnisse, Urteilsvermögen und Erfahrungen verfügen, die es ihnen über das Mindestmaß hinaus ermöglichen, im Unternehmensinteresse ihre Aufgaben bestmöglich zu erfüllen.

Neue Eignungsvoraussetzungen wurden etwa durch das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz und in diesem Jahr auch durch das Finanzmarktaufsichtsstärkungsgesetz für Mitglieder des Aufsichtsrats kapitalmarktorientierter Aktiengesellschaften und Mitglieder des Aufsichtsrats in Unternehmen des Banken- und Versicherungssektors entwickelt. Damit einhergehend wurden in den letzten Jahren durch Rechtsprechung und Gesetz die Pflichten des Aufsichtsrats erheblich ausgeweitet, wodurch die Risiken einer Haftung gestiegen sind.

Im Finanzsektor gelten nunmehr verschärfte Voraussetzungen der Zuverlässigkeit und insbesondere der Sachkunde. Es ist erforderlich, jene Eignung vorzuweisen, die nötig ist, um eine Kontrollfunktion wahrzunehmen und die vom Unternehmen betriebenen Geschäfte beurteilen und überwachen zu können. Diese Sachkunde kann auch während der Amtszeit erworben werden.

Diese neuen Eignungsvoraussetzungen und deren Einhaltung können durch die Aufsichtsbehörde überprüft werden. Die Aufsichtsbehörde kann die Abberufung solcher Aufsichtsratsmitglieder verlangen, die sie nach neuen Kriterien entweder nicht für zuverlässig oder nicht für sachkundig hält.

Die Forderung nach einer heterogenen Zusammensetzung des Aufsichtsrats unter Bündelung verschiedener Fähigkeiten und Kompetenzen führt notwendigerweise zur Forderung nach mehr Vielfalt in deutschen Aufsichtsräten, immer unter Wahrung des Unternehmensinteresses.

Die Kodex-Kommission hat den Begriff der Vielfalt in zweierlei Weise ausgefüllt. Sie hat zum Einen in der Presseerklärung vom Januar dieses Jahres hervorgehoben, dass es ihr dabei insbesondere um eine erhöhte Internationalität und verstärkte Repräsentanz von Frauen geht. In einem zweiten Schritt hat sie durch die Wahl der Formulierung im Sommer dieses Jahres dem Begriff der Vielfalt das im englischen Sprachgebrauch geläufigere Wort "*Diversity*" hinzugegestellt. Dies ist geschehen um – ohne zu viele Worte – deutlich zu machen, was tatsächlich Ziel der Kommission war.

Diversity umfasst all das, worin Menschen sich unterscheiden können, und dabei sowohl äußerlich wahrnehmbare als auch subjektive Unterschiede. Rasse, Geschlecht, Alter oder körperliche Behinderungen gelten allgemein zur ersten Kategorie der äußerlich wahrnehmbaren, Erziehung, Religion und Lebensstil zur zweiten Kategorie der subjektiven Unterschiede.

Diversity bezeichnet aber auch ein Managementkonzept, das auf die bewusste Nutzung und Förderung der Vielfalt von Teammitgliedern zielt. Dabei geht es nicht nur um Toleranz gegenüber individueller Verschiedenheit, sondern um die

positive Wertschätzung von Vielfalt. Alle Talente sollen zum Nutzen der gemeinsamen Zielsetzung eines größtmöglichen betrieblichen Erfolgs intensiv gefördert und eingesetzt werden – dies alles im Hinblick auf den Aufsichtsrat vor dem Hintergrund des Handelns im Unternehmensinteresse.

Erhöhte Anforderungen an die Zusammensetzung des Aufsichtsrats hinsichtlich seiner Professionalisierung, Qualifizierung, Haftung und Wahrung der Karenzzeit führen notwendigerweise zu einer Verkleinerung des bisher als geeignet erachteten Kandidatenpools. Die Erweiterung dieses Pools durch eine verstärkte Betonung der Vielfalt ist die logische Folge und liegt im Unternehmensinteresse.

Auch die *Business Judgement Rule* und das Handeln im Unternehmensinteresse, die als Grundsätze für den Vorstand wie auch den Aufsichtsrat Anwendung finden, sind bei der Aufstellung eines Anforderungsprofils für zukünftige Aufsichtsratsmitglieder (in der Regel durch den Nominierungsausschuss, also Anteilseignervertreter) und bei dem Vorschlag zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern durch das Aufsichtsratsplenum an die Hauptversammlung anzuwenden. Folglich sind die Kriterien einer heterogenen, also vielfältigen Zusammensetzung des Aufsichtsrats zu berücksichtigen.

Es bestehen eine Reihe von Handlungsalternativen zur Erhöhung der *Diversity*. Dabei bestehen zwei Grundmodelle:

- Zum einen ist die Einführung einer Quote denkbar, wie dies z.B. Norwegen gewählt hat, ähnlich auch im Mitbestimmungsrecht für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, ähnlich auch die neuesten Diskussionen in Frankreich, deren Ausgang noch ungewiss ist. Das Antidiskriminierungsgesetz könnte mit seinen "positiven Maßnahmen" als mögliche Legitimationsgrundlage dienen.
- Der andere Weg ist das Vertrauen auf einen positiven Verlauf des angestoßenen Prozesses. Die Beachtung der *Diversity* ist vor dem Hintergrund der Wahrung des Unternehmensinteresses und auch gerade der neuen Vorgaben des Kodexes ein natürlicher Prozess. Dieser Prozess muss unterstützt werden durch systematische Förderung, unter anderem durch anspruchsvolle akademische Qualifizierungsangebote.

Die Erweiterung des Pools potenzieller Kandidaten für den Aufsichtsrat ist allerdings kein reines Frauenthema. Auch die Möglichkeiten von Männern außerhalb des bisherigen Netzwerks von Vorständen und ehemaligen Vorständen nominiert zu werden, wird künftig steigen.

Persönlich halte ich es für besser, ein Umfeld zu schaffen, in dem Frauen sich selbst für Vorstands- und Aufsichtsratsmandate positionieren können und keine Frauenquote einzuführen.

Wenn es uns aber auf Dauer nicht gelingt, das Potenzial der Frauen zu nutzen, wird es verschenkt. Dieses Potenzial nicht zu nutzen, hieße schlechtes Wirtschaften und wäre auf keinen Fall gute Corporate Governance.

Die Einführung einer Frauenquote wäre aber notwendigerweise eine starre Regel, die sich dann eben nicht mehr ausschließlich am Unternehmensinteresse orientieren kann.

Der Prozess läuft und wird Schritt für Schritt zu einer besseren Konstellation in den Aufsichtsräten führen. Zeigt sich aber in den nächsten Jahren, dass die Unternehmen sich den Vorgaben nach richtiger Zusammensetzung des Aufsichtsrats zur Wahrung des Unternehmensinteresses nicht in dem Sinne öffnen, auch der Vielfalt und gerade auch dem Zugang von Frauen in Aufsichtsräten mehr Raum zu öffnen, so ist es nicht nur richtig, über Frauenquoten erneut nachzudenken, sondern davon auszugehen, dass das Justizministerium keinen anderen Weg sehen wird, als eine Frauenquote vorzuschlagen.

16. September 2009, Berlin



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Unterlagen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Ansprechpartner für die Presse:
Eye Communications
Matthias Struwe MSc MA
Stühlingerstr. 24
79106 Freiburg

Telefon: +49 (7 61) 137 62 21
Telefax: +49 (7 61) 137 62 24
Mobile: +49 (1 71) 88 93 704
E-Mail: m.struwe@eyecommunications.de
Internet: www.eyecommunications.de



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Presse- mitteilung

Pressesprecher: Jens Flosdorff
Dienstgebäude: Alexanderstraße 3, 10178 Berlin

Telefon: 03018/555-1061, -1062
Telefax: 03018/555-1111

E-Mail: presse@bmfsfj.bund.de
Internet: www.bmfsfj.de

Berlin, 16. September 2009

Ursula von der Leyen: „Schritt für Schritt mehr Frauen in die Aufsichtsräte“

Studie und Kongress im Auftrag des Bundesfamilienministeriums thematisieren Gründe und Lösungsansätze für Mangel an Frauen auf den Toperebenen großer Wirtschaftsunternehmen

58 Prozent aller Frauen in Führungspositionen und immerhin 39 Prozent der Männer mit Führungsverantwortung sind davon überzeugt, dass im gehobenen Management die Positionen sowohl mit Frauen als auch mit Männern besetzt sein sollten, so eine vom **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** in Auftrag gegebene und heute in Berlin präsentierte Repräsentativbefragung von weiblichen und männlichen Spitzenmanagern durch das Sinus-Institut. Tatsächlich sind Frauen in Spitzenpositionen von Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft aber weiter eine Seltenheit. Nur 10,2 Prozent der Aufsichtsratsposten deutscher Großkonzerne sind von Frauen besetzt, ohne die Vertreterinnen der Arbeitnehmerseite sogar nur 3 Prozent. Dieser Wert entspricht exakt der Quote der Frauen, die als Vorstand Verantwortung für das operative Geschäft eines Dax-Unternehmens tragen.

„Deutschland muss aufpassen, dass es nicht ein Land der verpassten Chancen wird. Frauen sind heute hervorragend ausgebildet und für Topjobs ebenso qualifiziert, wie ihre männlichen Kollegen. Wir können es uns nicht länger leisten, dass hochkompetente Frauen von der Karriereleiter fliegen, wenn sie Kinder bekommen“, sagt **Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen**. „Schweden hat mit einer Selbstverpflichtung der Wirtschaft verbunden mit der gesetzlichen Vorgabe, im Jahresbericht den Frauenanteil in den Führungsgremien offen zu legen, gute Erfahrungen gemacht. Dort sind heute 23 Prozent der Aufsichtsräte Frauen. Der europaweit noch einzigartige Weg Norwegens mit einer streng verbindlichen Quote oder die gesetzlichen Regelungen in Spanien sind ebenfalls interessant und sollten sorgfältig analysiert werden. Ob die dortige Praxis angesichts der unterschiedlichen Strukturen in der Unternehmensführung auf deutsche Verhältnisse übertragbar wäre, muss jedoch noch geprüft werden. Damit mehr Frauen die gläserne Decke zum Spitzenmanagement durchstoßen, brauchen wir für Deutschland einen Stufenplan. Ich bin überzeugt, dass in einem ersten Schritt eine Selbstverpflichtung der Wirtschaft mit klaren und verbindlichen Regeln nach dem Beispiel Schwedens auch bei uns Löcher in die Decke stoßen kann, wenn wir sie mit einer im Handelsgesetzbuch zu verankernden Berichtspflicht der Unternehmen verknüpfen. Auch in Schweden hat die erzwungene Transparenz den Reformdruck enorm erhöht. Parallel müssen wir die bekannten objektiven Hürden für Frauen aus dem Weg räumen, damit sich der Personalpool für die Vorstände und Aufsichtsräte füllt. Das bedeutet eine Unternehmenskultur, die Familie mitdenkt, mehr gute und flexible Kinderbetreuungsangebote, und dass Erziehung von Kindern zum gemeinsamen Anliegen von Frauen und Männern wird. Weitere mögliche Schritte müssen auf Basis der internationalen Erfahrungen mit Wirtschaft und Gewerkschaften erörtert werden.“

Auf der vom Bundesfamilienministerium geförderten Veranstaltung „Eine gute Wahl: Mehr Frauen in die Aufsichtsräte“ (veranstaltet von FidAR e.V.) diskutierten am 16. September 2009 in Berlin 170 Experten und Expertinnen aus Wirtschaft und Gewerkschaften, Politik und Gesellschaft verschiedene Strategien, die Frauen helfen, die gläserne Decke ins Topmanagement zu durchbrechen.

75 Prozent der Führungsfrauen gehen nach der **Sinus-Befragung** davon aus, dass Frauen im gehobenen Management mehr leisten müssen als Männer, um akzeptiert zu werden, männliche Führungskräfte sehen das anders: Von ihnen bestätigen nur 37 Prozent diese Aussage. Ein Drittel aller männlichen Führungskräfte haben gleich mehrfach mehrere Karrierestufen übersprungen. Bei Führungsfrauen ist dieser Turbodurchgang nur in 16 Prozent zu beobachten.

Mehr Informationen zur Veranstaltung finden Sie unter www.fidar.de.

Rede
von
Herrn Gerd Hoofe,
Staatssekretär im Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,

anlässlich

des FidAR-Forums
„Eine gute Wahl - Mehr Frauen in die
Aufsichtsräte“

am 16. September 2009
im ARTrium der Britischen Botschaft in Berlin

Es gilt das gesprochene Wort!

Inhalte:

I. Begrüßung – „Eine gute Wahl“

II. Zahlen und Fakten

III. Welche Barrieren stehen Frauen entgegen?

IV. Wie und wo setzen wir an?

V. Fazit / Leitgedanke o. Fragen an die Veranstaltung

Anrede,

sehr geehrte Frau Schulz-Strelow (Präsidentin FidAR - Frauen in die
Aufsichtsräte e.V.),

sehr geehrter Herr Botschafter,

sehr geehrte Damen und Herren!

Wir wissen, dass das Problem in Veränderungsprozessen nicht
die
Veränderung selbst ist, sondern immer das Denken in
Kategorien und der Logik von gestern.

In diesem und im vergangenen Jahr haben wir einige Jubiläen
der Gleichberechtigung gefeiert und einen Blick zurück-
geworfen. 90 Jahre Frauenwahlrecht, 60 Jahre Artikel 3 im
Grundgesetz. Wir erinnern uns an gestern.

Die Frauen, die für Gleichberechtigung gekämpft haben,
kämpften um das Recht auf Bildung und Erwerb. Sie wollten
unabhängig sein – gerade auch finanziell.

Und sie wollten beweisen, dass Frauen genauso kompetent sind wie Männer – nicht nur in den Wissenschaften, in der Kunst oder im Management. Nein, jederzeit und überall.

Aber das waren nicht die Kategorien im Denken und die Logik, die in der Gesellschaft und der Politik tatsächlich verankert und präsent waren. Nur so ist auch das wohl 60 Jahre alte Zitat von Käthe Ahlmann, der Gründerin des VdU, zu verstehen, wenn sie sagte, sie erwarte von einem Mann nicht, dass er ihr einen Platz in der Straßenbahn anbiete, Hauptsache sei, dass er ihr einen Platz im Aufsichtsrat anbiete.

Lange Zeit wurde den Frauen diese Kompetenz vehement abgesprochen, da sie schließlich biologisch „anders“ seien und daher entsprechende Fähigkeiten nicht in ihnen angelegt sein könnten.

Natürlich sind Frauen „anders“. Sowohl biologisch als auch soziologisch gesehen, denn unsere Kulturgeschichte ist auch eine Geschichte von Geschlechterrollen – und diese bestimmen das „soziale Geschlecht“ bis heute.

Was unser heutiges Wissen von den früheren Diskussionen unterscheidet ist die bewußte Erkenntnis, dass aus diesem „Anderssein“ kein Weniger an Kompetenz hergeleitet werden kann und auch ansonsten kein Weniger, kein Geringer und kein Seltener.

Frauen sind hervorragende Naturwissenschaftlerinnen, phantastische Komponistinnen, Malerinnen, Bildhauerinnen, perfekte Mütter, beste Sozialarbeiterinnen und Ingenieurinnen und - sie können Unternehmen führen und erfolgreich steuern. Ob sie all diese Tätigkeiten anders ausführen als Männer, kann man sicher lange diskutieren.

Letztlich kann es uns aber egal sein, ob sich die Führungsstile von Frauen und Männer signifikant unterscheiden oder nicht, wichtig ist, dass keinem Geschlecht prinzipiell Führungseigenschaften abgesprochen werden können.

Von daher wäre es folgerichtig, genau so viele Frauen wie Männer in Chefetagen von Großunternehmen, in Aufsichtsräten und Vorständen anzutreffen.

Doch nach wie vor weit gefehlt, dort sind nur wenige Frauen präsent.

Anders ist es auch nicht zu verstehen, wenn jetzt ein Aufheben gemacht wird, dass Simone Bagel-Trah als erste Frau an der Spitze des 133 Jahre alten Henkel-Konzerns und einzige Frau im Chefsessel eines Dax-Unternehmens Platz nimmt. Das sei für die Firma „schon ein krasser Wechsel“, sagt Bagel-Trah in der „Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung“. Allerdings sieht sie sich gewappnet: „Ich war meistens jünger als die anderen und fast immer die einzige Frau.“

Richtig und bedenklich.

I. Zahlen und Fakten

Werfen wir ein Blick auf die größeren Zahlen.

Wie sieht die Datenrealität aus.

Eigentlich müsste Frauen danach der Weg an die Spitze offen stehen:

51 % der Hochschulabsolventen sind heute weiblich.

Aber: 80 % der Führungspositionen werden mit Absolventen der Wirtschafts-, Ingenieur- und Naturwissenschaften besetzt - und nur 25 % der Absolventen dieser Fächer sind Frauen.

15% Frauen gibt es in den gehobenen Führungsetagen (2. Ebene) von Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern, bei Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind es nur noch 12 %.

Wenden wir den Blick nach ganz oben.

Nur 16 der 160 Aktiengesellschaften in den wichtigsten deutschen Börsenindizes haben überhaupt weibliche Vorstandsmitglieder.

Das bedeutet im Umkehrschluss, in 144 dieser Unternehmen ist keine Frau im Vorstand.

Nur ganze 6 der 160 Unternehmen kommen auf ein Drittel weiblicher Vorstandsmitglieder; der Regelfall sind rein männliche Vorstandsrunden.

Und je höher das Börsenengagement, desto niedriger ist der Frauenanteil im Topmanagement.

Der Frauenanteil in Aufsichtsräten beträgt 10,2 %, auf Vorstandsebene gerade einmal 3,0 %.

Und dabei muss berücksichtigt werden, dass 78 % (Untersuchung der Hans- Böckler-Stiftung, 9/2009) der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder von den Arbeitnehmervertretungen entsandt wurden.

Ein positiver Trend 2009 verglichen mit 2008 ist, dass in allen Kategorien die Anteile zugunsten der Frauen leicht gestiegen sind. Nun ja, man kann sich auch an Marginalien in der Entwicklung freuen, aber man sollte sich davon nicht betören lassen.

Fakt ist:

Deutschland liegt im europäischen Vergleich von Frauen in Führungspositionen im Mittelfeld. Allerdings damit ist nichts gewonnen. Deutschland bleibt hinter seinem Potenzial weit zurück und die allermeisten anderen Länder eben auch.

Man muss die Dinge schon relativ sehen - aber bitte auch absolut. Und absolut ist hier **wenig** nicht **mehr**, sondern **wenig ist** ein **Dilemma**.

Ich zitiere die Kanzlerin: In ihrer Rede beim 28. Bundesdelegiertentag der Frauen Union am 16.8.2009

„Was sich in der deutschen Wirtschaft abspielt, gerade in den großen Unternehmen, ist aus meiner Sicht nicht hinnehmbar.“ Und das meine sehr verehrten Damen und Herren bezieht sich diesmal auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen.

II. Welche Barrieren stehen Frauen entgegen?

Wieso gelingt es nur so wenigen Frauen, die „gläserne Decke“ zur Ebene des Top-Managements zu durchbrechen? Welche informellen „Bollwerke“ stehen ambitionierten Frauen entgegen?

Sind es die dummen selbstherrlichen Männer, die über kluge Frauen bestimmen wollen **oder** ist es die Höhenangst **oder** von beidem etwas **oder** was anderes ?

Um diese Frage zu beantworten, ist es höchst aufschlussreich, diejenigen zu fragen, die selbst in Führungsetagen sind: männliche Manager.

Bei einer qualitativen Befragung von Männern im Management – Herr Dr. Wippermann wird die Ergebnisse später ausführlicher darstellen – wurden 3 Mentalitätsmuster deutlich:

Die konservative / die aufgeschlossene / und die individualistische Haltung.

Die befragten Männer mit eher konservativer Einstellung wollten prinzipiell keine Frauen in Führungspositionen. Ihrer Auffassung nach stören Frauen die eingespielten, bewährten Netzwerke der Männer.

Frauen, die Führungspositionen anstreben, seien oft verbissene Einzelkämpferinnen, die versuchten, „männlicher“ zu sein als die Männer.

Außerdem würden sie sich zu stark über ihre Fachkompetenzen definieren, sie könnten nicht gut delegieren und würden alles selbst machen wollen.

Eine Führungsperson brauche zudem einen stabilen familiären Background, der auch Wirtschaftspartnern "ordentliche Verhältnisse" signalisiere – also die Frau, die ihrem Mann den Rücken frei hält. Diese Familienkonstellation ist bei Frauen eher selten anzutreffen.

Männer mit einer aufgeschlossenen Haltung gegenüber Frauen in Führungspositionen sind eher im mittleren Management anzutreffen. Sie gehen davon aus, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind. Daher sollten sie in Führungsetagen der Unternehmen grundsätzlich gleich stark vertreten sein.

ABER: "Vorstand: Das ist eine andere Sportart." Dort gehe es einzig um kurzfristig messbaren Erfolg. Offenbar trauen sie diese „**harte Gangart**“ Frauen weniger zu.

Für Männer mit individualistischer Grundhaltung spielt nach eigenen Angaben das Geschlecht bei einer Kandidatur keine Rolle mehr.

Es komme allein auf die Persönlichkeit, die fachliche Qualifikation und die Kontinuität der Karriere an.

Aber auch sie finden ein Haar in der Suppe: Es gäbe nicht genügend qualifizierte Bewerberinnen. Ein Teil der qualifizierten Frauen wolle einige Zeit ganz für die Kinder da sein. Damit fehle ihnen die notwendige berufliche Kontinuität.

Diese drei Mentalitäten finden sich oft auch in ein und demselben Unternehmen - und das hat Folgen:

Da es die Männer in den Führungsetagen sind, die definieren, wie sich *frau* zu verhalten hat, ist deren Einstellung maßgebend. Wird die Frau dem einen gerecht, fällt sie möglicherweise unter das Verdikt des anderen. Und dann wird natürlich ohnehin nach dem Ähnlichkeitsmuster gehandelt, die die mir ähnlich sind, der Golfpartner und der Mitwirkende im Netzwerk, erhalten den Vorzug.

So sind es diese Mentalitätsmuster, die **innerhalb von Unternehmen Hüter der gläsernen Decke** sind.

Durch die Antworten der (Top)Manager zog sich ein roter Faden: Was spricht alles *gegen* Frauen in Führungspositionen?

Dies ist in den Führungsetagen offenbar – bei allem Wohlwollen gegenüber Frauen – der selbstverständliche Reflex.

Als notwendige Kompetenzen für Führungsaufgaben werden von Personalberatungen genannt: die Fähigkeit zur Bewältigung von komplexen Sach-lagen, mittel- und langfristiges Denken, Kommunikationsfähig-keit, Empathie. Außerdem Intuition, Kreativität und Pioniergeist.

Sind das nicht genau die Voraussetzungen, die ambitionierte Frauen mitbringen?

Oftmals sind es aber genau diese Eigenschaften, die Frauen als Defizit ausgelegt werden, diese Eigenschaften sind also durchaus zweischneidig in der Bewertung durch Männer.

Wer die Hoheit über Deutung und Definition hat, besitzt die Macht, die Macht der anderslautenden Entscheidung.

Ich möchte Ihnen ein Beispiel nennen:

In den vergangenen Wochen und Monaten haben wir wiederholt gehört: Mit Frauen in den Vorständen und Aufsichtsräten wäre es möglicherweise nicht zur dramatischen Finanz- und Wirtschaftskrise gekommen.

Denn: Frauen hätten eher die Strategie, Erfolg dadurch zu erreichen, dass sie Misserfolge vermeiden. Sie spielen weniger auf Risiko, ja, sie „spielen“ überhaupt weniger.

Auf lange Sicht sei dies von Vorteil; von Nachteil jedoch, wenn das Unternehmen jemanden sucht, der mit Mut und Risiko schnelle Entscheidungen fällt.

Anrede,

Personalberater und Unternehmen arbeiten eng zusammen mit der Folge, dass die in manchen Führungsetagen vorhandenen stereotypen Bilder von Frauen von den Personalberatern übernommen werden: **Ein Teufelskreis, der die "gläserne Decke" gegenüber Frauen verstärkt.**

III. Wie und wo setzen wir an? Die gläserne Decke zu durchbrechen.

Die Befragungen zeigen, dass Ausgangspunkt von Veränderung eine **neue Unternehmenskultur** sein muss.

Unternehmensleitungen müssen sich der Barrieren - auch in den eigenen Köpfen - bewusst werden.

Wie kann man diese Entwicklung befördern?

Ein wichtiges Instrument ist, Transparenz herzustellen. Transparenz, wie es in den Führungsetagen großer Unternehmen aussieht – und was gegen das Frauendefizit unternommen wird. Haltung und Einstellung müssen endlich der Erkenntnis folgen :Wir können es uns nicht leisten, Chancen zu verschwenden und auf Kompetenzen zu verzichten.

Mein Haus fördert zur Zeit ein kreatives und verblüffend einfaches Projekt des Deutschen Juristinnenbundes:

Um Aufmerksamkeit sowohl in der Öffentlichkeit als auch bei den Anteilseignern zu gewinnen, gehen Anteilseignern oder ihre Bevollmächtigten in Hauptversammlungen deutscher Großunternehmen und stellen den Unternehmen Fragen: „Nach welchen Kriterien erfolgt die Auswahl der Aufsichtsräte, spielt auch das Geschlecht eine Rolle?“, „Stand eine Frau als Aufsichtsrätin zur Auswahl?“ oder „Wenn nein: Hat das Unternehmen sich um eine Frau als Aufsichtsrätin bemüht?“

Bei diesen Fragen gerät so mancher Aufsichtsrat ins Schwitzen. Peinlich wird es, wenn auf der nächsten Hauptversammlung die gleichen Fragen gestellt werden – und die Befragten erneut keine Antworten geben können.

Der Druck wächst und nach dem physikalischen Gesetz: **Unter Druck wird alles flüssig, die Starrheit wird aufgehoben und an ihre Stelle tritt Beweglichkeit**, entwickelt sich Veränderung jenseits der ewig gestrigen Denkmuster und Logik.

Aber allein auf Physik kann man sich nicht verlassen, das allein reicht nicht aus.

Dieser Weg über die Anteilseigner ist zwar eine gute Strategie, es braucht aber weitere Schritte i.S. eines konkreten Stufenplans verschiedener abgestimmter Handlungsoptionen, die in der nächsten Legislatur in Angriff genommen werden müssen. Eine weitere Massnahme wäre die entsprechende Ergänzung von Geschäftsberichten.

Jedes Jahr wird vom **manager magazin** „Der beste Geschäftsbericht“ gekürt.

Eine transparente Geschäftsberichterstattung ist Ausdruck einer guten Unternehmensführung.

Um noch mehr Aufmerksamkeit in der Wirtschaft zu bekommen, könnte man an die Veranstalter des Wettbewerbs den Gedanken herantragen, Chancengleichheit als Bewertungskriterium zu berücksichtigen.

Mehr Transparenz könnte nach schwedischem Vorbild auch auf dem Weg über das Handelsgesetzbuch eingefordert werden: „Soweit von Bedeutung“ sind große Kapitalgesellschaften nach dem Gesetz verpflichtet, in ihren Lagebericht auch nichtfinanzielle Leistungsindikatoren aufzuführen.

Ich behaupte: Der Anteil von Frauen auf allen Hierarchieebenen hat diese Bedeutung, denn er ist ein wichtiger Indikator, wenn man sich ein umfassendes Bild von der Lage eines Unternehmens machen will.

Ein uns vorliegendes Gutachten kommt zu dem Ergebnis: Bereits nach gegenwärtiger Gesetzeslage müsste ein Lagebericht den Anteil von Frauen in allen Hierarchieebenen aufzeigen.

Ich bin mir durchaus bewusst, dass in der Praxis Unternehmen eher selten auf diese Idee kommen und den Frauenanteil in Führungspositionen angeben.

Hier muss noch das Bewusstsein geschärft werden und ich halte auch eine klarstellende Novelle des HGB für machbar, so dass es keinen Ausweg und keine Ausflucht mehr gibt.

Ein anderes diskutiertes Instrument, das mehr Frauen in Führungspositionen bringen soll, birgt besonderen Zündstoff: „Die Quote“ oder eine vergleichbare rechtliche Regelung.

Eine gesetzlich verpflichtende Quote für Vorstände und Aufsichtsräte nach norwegischem Vorbild passt als Mustervorlage zunächst nicht 1:1 zum deutschen Recht. Allerdings kann man von europäischen Nachbarn immer lernen sollte aber auch genau hingucken, wenn es um die belastbaren Erfahrungen und die Vergleichbarkeit von Strukturen geht.

Bundeskanzlerin Merkel selbst hat vor wenigen Wochen bei einer großen Veranstaltung der Frauen-Union in Duisburg auf die bereits allein im Rahmen der Diskussion über eine

Regelung in Norwegen eingetretenen positiven Effekte verwiesen und auf die Erfolge, die in den deutschen Parteien mit Quoten-Selbstverpflichtungen erzielt wurden.

Diese selbstverpflichtenden Quoten seien in der Politik der Anstoß zum tätigen Nachdenken gewesen, so dass heute vielen Entscheidungsträgern bei der Behauptung, es sei keine geeignete Frau für ein Gremium zu finden zumindest die Peinlichkeit im Gesicht steht.

Das Für und Wider von Quotenregelungen, ihre optimale Reichweite und die Frage, ob sie gesetzlich oder untergesetzlich verankert werden sollten, wird sicher im Laufe des Nachmittags noch weiter erörtert werden. Und auch wir werden diese Frage vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse, dem Ergebnis laufender Begutachtungen und auch im Angesicht der vorliegenden Repräsentativbefragung immer wieder neu stellen, erörtern und entscheiden müssen.

Festzuhalten bleibt, dass wir bei Aufsichtsratsbesetzungen für einen Teilbereich bereits eine gesetzliche Quotenregelung haben:

Im Drittelbeteiligungsgesetz ist die geschlechtergerechte Vertretung **auf der Arbeitnehmerseite** geregelt. (Sollvorschrift)

(§ 4 Abs 4 DrittelbG sieht vor, dass das tatsächliche Verhältnis der Geschlechter im Unternehmen sich ohne Berücksichtigung von Schwellenwerten in der Zusammensetzung der Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat widerspiegeln **soll**.) Und unbestreitbar ist, dass es danach deutlich mehr Frauen gibt, die die Arbeitnehmerseite in diesen Aufsichtsräten vertreten.

Ebenso wie sich zeigt, dass in den Unternehmen, die mit **verbindlichen** Zielvorgaben Frauenförderung zu einer Frage von good governance gemacht haben, der Anteil von Frauen in Führungspositionen mit ganz neuer Geschwindigkeit ansteigt.

Eine verbindliche Empfehlung im *Deutschen Corporate Governance Kodex* hinsichtlich eines bestimmten Anteils von Frauen in Aufsichtsräten könnte ähnliche Effekte haben. Auch hier sprechen schwedische Erfolge eindeutig dafür.

Ich weiß, dass einige der (Mit-)Veranstalterinnen der heutigen Veranstaltung ebenso wie die Gleichstellungs- und Familienministerkonferenz der Länder in diesem Sinne bereits auf die Deutsche Corporate Governance Kodex Kommission zugegangen sind und wir unterstützen diesen Schritt ausdrücklich...

Für eine gute **Unternehmensführung im Bereich des Bundes** hat die Bundesregierung kürzlich - am 1. Juli 2009 - neue Grundsätze verabschiedet. Dabei wurde auf unsere Initiative die Empfehlung in den *Public Corporate Governance Kodex* aufgenommen, bei Vorschlägen zur Wahl von Mitgliedern des Überwachungsorgans auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen hinzuwirken.

IV. Fazit

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Hüter der gläsernen Decke sind stereotype Klischeebilder von Frauen, die in vielen Köpfen von Unternehmensleitungen immer noch verankert sind.

Damit Frauen die gläserne Decke zum Spitzenmanagement öfter durchstoßen, brauchen wir eine neue Unternehmenskultur und einen Stufenplan zur Herstellung dieser Unternehmenskultur mit all den von mir erwähnten Schritten.

Damit es zu den entsprechenden Veränderungen kommt, müssen alle ernsthaft zusammenwirken: Die Politik, die Tarifpartner, die Verbände, die Personalberatungen, die Wirtschaftsprüfer, die Anteilseigner/innen und natürlich die Unternehmen selbst. Wenn alle konsequent auf das gleiche Ziel hinwirken, ist vieles auch auf kurze Sicht schaffbar.

Und nach Moliere sind dabei nicht nur verantwortlich für das was wir tun, sondern eben gerade auch für das was wir nicht tun.

Anrede,

lassen Sie mich mit dem

Schweizer Lyriker und Theologen Kurt Marti schließen:

Wo kämen wir hin, wenn alle sagen, wo kämen wir hin, und keiner ginge, um zu sehen, wohin wir denn kämen, wenn wir wirklich gingen.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine interessante und prägende Veranstaltung und uns allen einen guten und erfolgreichen Weg, **denn wir wissen wohin wir kommen, wenn wir weiter gemeinsam gehen.**

Jedenfalls nicht dahin, wo der Berliner Philosoph Norbert Bolz uns im Trend der Focus-Titelgeschichte in dieser Woche schon heute sieht, wenn er behauptet, Weiblichkeit wird prämiert, Männlichkeit diskriminiert und die Kultur – offenbar auch die Unternehmenskultur – liegt den Frauen zu Füßen.

Gleichstellung und Gleichheit in allen Lebensbereichen und im Lebensverlauf ist das Ziel - nicht mehr, nicht weniger. Und das hat nichts mit dem Verbiegen der Realität zu tun, sondern folgt der Wirklichkeit.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Unterlagen

FIDAR-FORUM (Referenten)

Ansprechpartner für die Presse:
Eye Communications
Matthias Struwe MSc MA
Stühlingerstr. 24
79106 Freiburg

Telefon: +49 (7 61) 137 62 21
Telefax: +49 (7 61) 137 62 24
Mobile: +49 (1 71) 88 93 704
E-Mail: m.struwe@eyecommunications.de
Internet: www.eyecommunications.de



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Eine gute Wahl:

Mehr Frauen in die Aufsichtsräte

Programm 16. September 2009

- 13:00 bis 14:00** **Registrierung**
- 14:00 bis 14:05** **Begrüßung**
Monika Schulz-Strelow, Präsidentin von FidAR
- 14:05 bis 14:10** **Begrüßung**
Dominic Schroeder, der Gesandte der Britischen Botschaft in Deutschland
- 14:10 bis 14:30** **Statement**
Gerd Hoofe, Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- 14:30 bis 15:00** **Keynote**
Daniela Weber-Rey, Mitglied der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex
- 15:00 bis 15:30** **Keynote**
Sven Erik Svedman, der Botschafter der Königlich Norwegischen Botschaft in Deutschland
- 15:30 bis 16:00** **Brücken und Barrieren für Frauen in Führungspositionen**
Dr. Carsten Wippermann, Sinus Sociovision
- 16:00 bis 16:30** **Kaffeepause**
- 16:30 bis 17:45** **Wissenschaftlicher Dialog zur Ist-Situation und den veränderten Lebens- und Arbeitsmodellen von Frauen und Männern:**
Prof. Dr. Katrin Hansen, Fachhochschule Gelsenkirchen, Spezialgebiet Diversity
PD Dr. Elke Holst, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Spezialgebiet Frauen in Führungspositionen
Dr. Claire Schaffnit-Chatterjee, Deutsche Bank Research, Studienleiterin Frauen auf Expedition
Prof. Dr. Stephan Höyng, Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin, Spezialgebiet Männerforschung
Moderation: Eva Kreienkamp, Vorstandsmitglied von FidAR
- 17:45 bis 18:45** **Podiumsdiskussion**
Eva Maria Welskop-Deffaa, Ministerialdirektorin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Abteilungsleiterin Gleichstellung
Jella Benner-Heinacher, Geschäftsführerin Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz und Aufsichtsrätin u.a. bei K+S Aktiengesellschaft
Prof. Dr. Marita Körner, Professorin für Wirtschaftsrecht an der Universität der Bundeswehr München und Mitglied im djb
Prof. Manuela Rousseau, Aufsichtsrätin bei Beiersdorf
Jutta von Falkenhausen, Vize-Präsidentin von FidAR
Moderation: Inge Kloepfer, Journalistin, Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung
- 18:45 bis 19:00** **Zusammenfassung und Schlusswort**
Monika Schulz-Strelow, Präsidentin von FidAR
- 19:00 bis 21:00** **Get together / Networking mit leichtem Buffet**



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Eine gute Wahl:

**Mehr Frauen in die
Aufsichtsräte**

Referentinnen und Referenten 16. September 2009

Jella Susanne Benner-Heinacher, Teilnehmerin Podiumsdiskussion

Jella Benner-Heinacher ist Geschäftsführerin bei der Deutschen Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz (DSW) in Düsseldorf, der führende Aktionärsvereinigung in Deutschland mit mehr als 25.000 Mitgliedern. Sie ist dort seit 1991 tätig und wurde 1994 in die Bundesgeschäftsführung berufen.

Zu ihren Verantwortungsbereichen gehören u.a. die internationalen Aktivitäten der DSW als Gründungsmitglied von Euroshareholders, einer europäischen Interessenvertretung für Kapitalanleger in Brüssel, außerdem das Proxy Voting und Beratung von ausländischen institutionellen Investoren über die European Corporate Governance Services (ECGS) in London, sowie Corporate Governance Themen, die im Rahmen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex sowie bei internationalen Konferenzen auf der Agenda stehen. Darüber hinaus wirkt sie an den Rechtsetzungsverfahren in Berlin und Brüssel im Kapitalmarktrecht mit und vertritt die Aktionäre u.a. auf den Hauptversammlungen von SAP, Henkel, Metro. Sie ist zudem Mitglied des Übernahmebeirats der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht und des Börsenrates der Börse Düsseldorf. Frau Benner-Heinacher ist Rechtsanwältin mit zusätzlichen Studienabschlüssen aus der Schweiz, Frankreich und den USA (Masterprogramm).

Jutta von Falkenhausen, MPA, Teilnehmerin Podiumsdiskussion

Jutta von Falkenhausen ist in Essen geboren und aufgewachsen. Sie studierte Jura in Bonn, Berlin und Genf sowie Public Administration an der Harvard University in den USA. Seit Abschluss des Zweiten Staatsexamens im Jahr 1993 ist sie in Berlin als Rechtsanwältin in einer internationalen Anwaltssozietät tätig. Sie hat weit reichende Erfahrungen in den Bereichen Unternehmens- und Gesellschaftsrecht, bei internationalen Transaktionen und Vertragsgestaltungen. Außerdem berät sie zu Fragen der Compliance und Corporate Governance, im Kunstrecht und Stiftungsrecht. Neben ihrer Anwaltstätigkeit ist Frau von Falkenhausen Mitglied des Vorstands der Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik e.V. und Gründungsmitglied und Vizepräsidentin von FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Prof. Dr. Katrin Hansen, Referentin Wissenschaftsdialog

Dr. Katrin Hansen absolvierte ein Studium der Politikwissenschaft, dann der Wirtschaftswissenschaft an der Universität Hannover. Sie promovierte zur Dr. rer. pol. als Externe am Fachbereich der Wirtschaftswissenschaften, ebenfalls an der Universität Hannover.

Bis zum Jahr 1983 war Dr. Katrin Hansen wissenschaftliche Referentin bei der Rationalisierungsgemeinschaft des Handels (RGH) im RKW e.V. Danach wurde sie Teamleiterin im zentralen Bereich Unternehmensplanung bei der Karstadt AG in Essen, absolvierte eine Trainee-Ausbildung zur Geschäftsführerin, wurde Führungsassistentin und Vertretung der Geschäftsführung in verschiedenen Verkaufshäusern.

Als Unternehmensberaterin war sie bis 1992 tätig als Leiterin der Personalberatung eines mittelständischen Beratungsunternehmens. Seit 1994 ist sie Professorin für Betriebswirtschaftslehre, insbes. Management und Personalentwicklung unter Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte an der FH Gelsenkirchen. Sie war Frauenbeauftragte, Prorektorin für Studium, Lehre und Studienreform, Ausländerbeauftragte und seit 2008 Vizepräsidentin für Planung, Finanzen und Internationales.

Ihre Forschungsprojekte liegen im Bereich Diversity Management, Interkulturelle Zusammenarbeit, Cross-Cultural Learning und Entrepreneurship. Hierzu gibt es zahlreiche Veröffentlichungen und Vorträge. Sie ist Mitherausgeberin der Zeitschrift ARBEIT.

Frau Dr. Katrin Hansen ist Mitglied in der Käte-Ahlmann-Stiftung, in der Auswahlkommission „Managerin des Jahres“, in der Academy of Management, dort Country Liaison Deutschland der MED Division (Management Education), sowie im wissenschaftlichen Beirat des Zentrums für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterstudien (ZIF) in Hildesheim.



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Eine gute Wahl:

**Mehr Frauen in die
Aufsichtsräte**

Prof. Dr. Stephan Höyng, Referent Wissenschaftsdialog

Prof. Dr. Stephan Höyng ist Professor für Jungen- und Männerarbeit an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin. Er lehrt dort unter anderem zum Thema Gender Mainstreaming und im Studienschwerpunkt „Geschlechterbewußte Soziale Arbeit“.

Nach dem Studium der Sozialen Arbeit und der Erziehungswissenschaft war er 1989 Mitbegründer des Vereins „Dissens e.V.“. Er hat dort einen patriarchatskritischen Ansatz für Jungen- und Männerarbeit entwickelt und in die Praxis umgesetzt. In seiner Doktorarbeit hat er männerbündische Arbeits- und Organisationskulturen in Berliner Senatsverwaltungen analysiert. Seine Forschungsinteressen liegen im Spannungsfeld von Männlichkeit zwischen Erwerbsarbeit und Fürsorge. Stephan Höyng hat von 2001-2005 gemeinsam mit Ralf Puchert das europäische Forschungsprojekt „work changes gender“ geleitet, das Männlichkeiten in der Veränderung der Arbeitskultur untersucht hat. Gegenwärtig befasst er sich mit einer Untersuchung zum Thema „Männer in der frühkindlichen Erziehung“.

PD Dr. Elke Holst, Referentin Wissenschaftsdialog

PD Dr. Elke Holst studierte Volkswirtschaft an der Johann-Wolfgang-Goethe Universität in Frankfurt/M. und promovierte (Dr. rer. oec.) am Fachbereich Wirtschaft und Management der Technischen Universität Berlin zum Thema „Die Stille Reserve am Arbeitsmarkt“. Sie habilitierte sich für das Fach Volkswirtschaftslehre an der Universität Flensburg und lehrt dort auch als Privatdozentin.

Nach verschiedenen Tätigkeiten in der Privatwirtschaft, öffentlichen Verwaltung und Wissenschaft ist sie seit Anfang der 1990er Jahre als Wissenschaftlerin in der Abteilung Längsschnittstudie Sozioökonomisches Panel (SOEP) am DIW Berlin beschäftigt. Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich Arbeitsmarktökonomik und Gender Ökonomik. Sie ist international verknüpft, unter anderem über viele Vorträge auf nationalen und internationalen Konferenzen. Auch Gastaufenthalte an ausländischen Universitäten, wie an der Stanford University/USA und der University of Massachusetts in Boston/USA ermöglichen es ihr, immer wieder neue Entwicklungen in die Forschungsarbeit mit aufzunehmen.

Aktuelle Forschungsschwerpunkte sind: Frauen und Männer in Führungspositionen, Gender (Pay) Gaps und Arbeitszeit. Sie hat zahlreiche Publikationen zu diesen Themenfeldern veröffentlicht. Zu den allein seit 2006 rund 50 Beiträgen gehören der 2009 vom BMFSFJ herausgegebene Führungskräftemonitor sowie die jährlichen Berichte zur Zahl von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten in den großen Unternehmen Deutschlands.

Staatssekretär Gerd Hoofe, Key-Note-Referent

Staatssekretär Gerd Hoofe studierte Rechtswissenschaften in Göttingen und Osnabrück. Er war tätig als Rechtsanwalt, dann als Jurist bei der Oberfinanzdirektion Münster und wurde Mitarbeiter des Landkreises Osnabrück als Kommissarischer Leiter des Sozial- und Jugendamtes und Dezernent/Vorstandsmitglied.

Bis März 2003 war Gerd Hoofe Erster Kreisrat des Landkreises Osnabrück und Allgemeiner Vertreter des Landrates, verantwortlich für die Bereiche Fachdienste Service und Gesundheit, die Referate „Strategische Steuerung und Kreisentwicklung“, und „Controlling und Finanzen“ sowie die zentralen Projekte des Landkreises Osnabrück.

Ab März 2003 war Gerd Hoofe Staatssekretär im Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit und bekleidet nun seit November 2005 das Amt des Staatssekretärs im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Inge Kloepfer, Moderatorin Podiumsdiskussion

Inge Kloepfer, Jahrgang 1964, studierte Volkswirtschaftslehre, Sinologie und Japanologie.

1991 erhielt sie ihr Examen an der Universität München als Diplom-Volkswirt; Studienschwerpunkte waren die Wirtschaftssysteme der Staaten Ost- und Südosteuropas und der Volksrepublik China sowie Geld- und Währungstheorie.

1992 wurde Inge Kloepfer Mitglied der Wirtschaftsredaktion der Frankfurter Allgemeinen Zeitung. Seit 2001 schreibt sie für die Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung. Bei Hoffmann und Campe erschien 2005 ihr Bestseller über die Verlegerin Friede Springer, für den sie mit dem Preis „Wirtschaftsjournalistin des Jahres 2005“ ausgezeichnet wurde.



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Eine gute Wahl:

Mehr Frauen in die Aufsichtsräte

Prof. Dr. Marita Körner, Teilnehmerin Podiumsdiskussion

Prof. Dr. jur. Marita Körner ist Professorin für Wirtschafts- und Arbeitsrecht an der Universität der Bundeswehr in München und Gastprofessorin an der Universität Paris X.

Nach dem Studium der Rechtswissenschaften und Politologie in Frankfurt/M., Genf und München und vor ihrer Habilitation war sie als Experte für internationale Organisationen tätig. Schwerpunkte ihrer wissenschaftlichen Arbeit sind das deutsche und europäische Arbeitsrecht, Rechtsvergleichung sowie die Rechtsfragen der Geschlechtergleichstellung. Als Mitglied der DJB-Kommission für Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht ist Frau Körner mit dem Thema „Mehr Frauen in die Aufsichtsräte“ befasst.

Eva Kreienkamp, Moderatorin Wissenschaftsdialog

Eva Kreienkamp ist Diplom-Mathematikerin, Marketingberaterin und Marktforscherin.

Sie ist seit 2004 Geschäftsführende Gesellschafterin der FrischCo. GmbH, Berlin. Vor ihrer Selbstständigkeit war sie über 15 Jahre in Konzernen in leitenden und geschäftsführenden Positionen in Finanzen und Vertrieb tätig. Sie ist Initiatorin der Internationalen Gender Marketing Kongresse und Autorin des Buches „Gender-Marketing – Impulse für Marktforschung, Vertrieb, Produktentwicklung und Personal“, erschienen im mi-Fachverlag. Sie ist Gründungsmitglied und Vorstand in der Initiative Frauen in die Aufsichtsräte – FidAR e.V.

Prof. Manuela Rousseau, Teilnehmerin Podiumsdiskussion

Prof. Manuela Rousseau ist Leiterin Global Corporate Social Responsibility der Beiersdorf AG in Hamburg. Seit Juni 1999 ist sie Mitglied im Aufsichtsrat der Beiersdorf AG, seit April 2009 vertritt sie die leitenden Angestellten auch im Aufsichtsrat der maxingvest ag. Darüber hinaus engagiert sie sich seit 1996 im Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e.V. (VAA).

Schon während ihrer Tätigkeit als Konzernsprecherin der Beiersdorf AG begann Prof. Manuela Rousseau 1992 an der Hamburger Hochschule für Musik und Theater als Dozentin im Studiengang Kultur- und Medienmanagement zu lehren. Ihr Fachgebiet, das sie mit Publikationen begleitet, ist Fundraising Management. Neben zahlreichen Vorträgen im In- und Ausland engagiert sie sich in verschiedenen Gremien.

Frau Manuela Rousseau ist Gründungsmitglied des Arbeitskreises Kultursponsoring (BDI), Beirat im Fachverband Sponsoring (FASPO), Mitglied bei ZONTA International, Verband berufstätiger Frauen in verantwortlichen Positionen, sowie im Deutschen Journalistenverband. Für ihr ehrenamtliches Engagement wurde sie 1999 mit der Bundesverdienstmedaille ausgezeichnet. 2002 wählte Vogue Business sie zu den 100 Top Business Frauen in Deutschland. 2008 erfolgte die Aufnahme in die „Hall of Fame“ des Fachverbands Sponsoring.

Dr. Claire Schaffnit-Chatterjee , Referentin Wissenschaftsdialog

Nach ihrem Studium des Ingenieurwesens an der Université de Technologie de Compiègne in Frankreich promovierte Claire Schaffnit-Chatterjee in Kanada an der Universität Toronto auf dem Gebiet „Mathematische Verfahren des Chemie-Ingenieurwesens“. Von 1993 bis 1998 folgte eine Tätigkeit als Researcher. Zu den Aufgaben zählten dabei Analysen der Prozesseffizienz und des Benchmarkings von Geschäfts- und Betriebseinheiten. Anschließend wechselte Dr. Schaffnit-Chatterjee in die Unternehmensberatung, zunächst zu Janus Consulting, wo sie sich mit Szenarioplanung befasste. Ab 2001 war sie dann für Accenture im Bereich Strategieentwicklung Finanzdienstleister tätig.

Seit Juni 2006 arbeitet Dr. Schaffnit-Chatterjee bei Deutsche Bank Research in Frankfurt, wo sie Trends analysiert. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Themen Frauen, Konsumstruktur (wie demografische Entwicklungen, Wachstum und sich ändernde Verbraucherpräferenzen zusammenspielen) und Ernährung. Ihre Untersuchung zur Gleichberechtigung und strukturellen Veränderungen wurde 2008 auf einer Konferenz in Berlin vorgestellt, zu der auch Familienministerin Ursula von der Leyen geladen war, um die Studie aus ihrer Sicht zu kommentieren. Dr. Schaffnit-Chatterjee präsentiert die Ergebnisse ihrer Forschung regelmäßig auf Unternehmens- und öffentlicher Ebene (Land, Kreis, Städte, Universitäten).



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Eine gute Wahl:

Mehr Frauen in die Aufsichtsräte

Monika Schulz-Strelow, Tagungsleiterin

Monika Schulz-Strelow hat das Studium der Politischen Wissenschaften und Sprachen an den Universitäten in Bonn und Berlin absolviert. Als langjährige Geschäftsführerin der BAO BERLIN - International GmbH hat sie erfolgreich die Interessen der Berliner Wirtschaft weltweit vertreten und internationale Unternehmens- und Verbands-Netzwerke mit aufgebaut. Seit 4 Jahren betreut sie mit ihrem Unternehmen b. international group und ihren Netzwerkpartnern Investoren aus dem In- und Ausland und begleitet deutsche Unternehmen in Auslandsmärkte. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Beratung von internationalen Wirtschaftsförderungsgesellschaften. Gutachtertätigkeiten bei der EU-Kommission ergänzen das Spektrum. Kompetenzen in European Public Affairs, Public-Funding und Projektmanagement bringt sie in die Beratung mit ein.

Ehrenamtlich engagiert sich Frau Schulz-Strelow u. a seit 2005 in der Initiative Frauen in die Aufsichtsräte und ist Gründungsmitglied und Präsidentin des 2006 gegründeten Vereins FidAR - Frauen in die Aufsichtsräte e. V. Mit FidAR setzt sie sich für die nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in deutschen Aufsichtsräten ein.

Botschafter Sven Erik Svedman, Key-Note-Referent

Herr Botschafter Sven Erik Svedman schloss sein Studium an der Universität Lund als Diplomkaufmann ab. Kurz danach wurde er Aspirant in der Handelspolitischen Abteilung des Außenministeriums. Sein darauf folgender beruflicher Weg führte ihn über die Funktion eines Attachés und Botschaftssekretärs in der Botschaft von Reykjavik, den Aufgaben als Botschaftssekretär der OECD-Delegation in Paris hin zu der Position als Hauptreferent im Außenministerium. Ab 1982 war er Berater im Nordischen Büro der Weltbank in Washington, zwei Jahre später dann Botschaftssekretär für politische Fragen der Botschaft in Bonn, und ab 1988 Ministerialrat /Europabeauftragter in der politischen Abteilung des Außenministeriums. Nur ein Jahr später wurde Sven Erik Svedman Staatssekretär im Außenministerium.

Von 1990 bis 1997 war Sven Erik Svedman Gesandter für politische Fragen und stellvertretender Botschafter in Washington D.C., Mitglied des Advisory Board am Europäischen Institut in Washington und absolvierte einen Führungskurs an der Norwegischen Verteidigungsakademie, bis er dann die Funktion des norwegischen Botschafters in Tel Aviv übernahm. Ab 1997 war Herr Botschafter Svedman Geschäftsführender Direktor der Stiftung zur Internationalisierung norwegischer Erdölindustrie. 1999 übernahm er für vier Jahre die Position des Ministerialdirektors der Protokollabteilung und anschließend der Europaabteilung im Außenministerium. Danach wurde er Botschafter in Paris, Beamteter Staatssekretär im Außenministerium und ist nun seit 2007 norwegischer Botschafter in der Berliner Botschaft.

Daniela Weber-Rey, Key-Note-Referentin

Daniela Weber-Rey ist Rechtsanwältin und seit 1989 Partnerin im Frankfurter Büro von Clifford Chance. 1985 erwarb sie den Abschluss als LL.M. an der Columbia University und seit 1986 ist sie zugelassen als Attorney-at-Law in New York. Sie berät hauptsächlich deutsche und internationale Unternehmen in den Bereichen Gesellschafts- und Kapitalmarktrecht bei Unternehmenskäufen (M&A), einschließlich Restrukturierungen und öffentlichen Übernahmen. Zu ihren Mandanten zählen meist große internationale Unternehmen, Finanzdienstleister, institutionelle Anleger und kommunale Unternehmen, mit einem gewissen Schwerpunkt auf Unternehmen der Versicherungs- und Finanzbranche sowie des Energiesektors.

Daniela Weber-Rey war Mitglied der "Advisory Group on Corporate Governance and Company Law" und Mitglied der Expert Group "Removing obstacles to cross-border investments", beide bei der EU-Kommission.

Im Mai 2008 wurde sie Mitglied des Verwaltungsrats der BNP Paribas in Paris und seit Juli 2008 ist sie Mitglied der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex.

Im Mai 2009 wurde Daniela Weber-Rey in die Ad Hoc Group of Corporate Governance Experts for the Financial Services Area bei der EU-Kommission berufen.

Sie veröffentlicht regelmäßig zu Themen des Gesellschaftsrechts, M&A/Übernahmen und Corporate Governance, zum (Rück-)Versicherungsrecht sowie zu den Entwicklungen im Finanzsektor in mehreren Sprachen.



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Eine gute Wahl:

**Mehr Frauen in die
Aufsichtsräte**

Ministerialdirektorin Eva M. Welskop-Deffaa, Teilnehmerin Podiumsdiskussion

Frau Ministerialdirektorin Eva M. Welskop-Deffaa leitet seit Mai 2006 die Abteilung Gleichstellung im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Berlin. Sie ist Diplom-Volkswirtin. Nach dem Studium der Volkswirtschaftslehre und Geschichte an der Ludwig-Maximilians-Universität in München und am Europäischen Hochschulinstitut in Florenz war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin eines Bundestagsabgeordneten, als Grundsatzreferentin des Katholischen Deutschen Frauenbundes (KDFB) in Köln und als Leiterin des Referates Wirtschaft und Gesellschaft des Zentralkomitees der deutschen Katholiken (ZdK) tätig. Frau Welskop-Deffaa ist Mitglied des Verwaltungsrates des Deutschen Entwicklungsdienstes (DED), Mitglied des Zentralkomitees der deutschen Katholiken (ZdK), Chair des Management Board des European Gender Institute in Vilnius und stellvertretende Vorsitzende des Hildegardis-Vereins, des ältesten Vereins zur Förderung von Frauenstudien in Deutschland.

Dr. Carsten Wippermann, Referent wissenschaftlicher Impuls

Dr. Carsten Wippermann studierte Soziologie, Philosophie, Wirtschaftswissenschaften und Theologie an der Universität Bamberg und an der Philosophisch-Theologischen Privathochschule St. Georgen in Frankfurt am Main. 1998 promovierte er zum Dr. rerum politicarum an der sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Bamberg.

Dr. Carsten Wippermann begann seine berufliche Karriere als Projektleiter bei der Puls Markt- und Medienforschung in Schwaig bei Nürnberg. 1994 bis 2000 war er Leiter der Abteilung "Auswertung und Methoden" des von ihm mitbegründeten Unternehmens ConSens Forschung und Beratung in Erlangen/Nürnberg.

Bis 1999 arbeitete er zusätzlich als wissenschaftlicher Mitarbeiter der Sozialwissenschaftlichen Forschungsstelle an der Universität Bamberg. Zu seinen wichtigsten Forschungsprojekten dort zählen Arbeiten im Bereich der Jugend- und Familiensoziologie sowie ein Kulturvergleich der Religionen und Moralsysteme in Südkorea und Deutschland. Daneben war Carsten Wippermann bis 2000 Lehrbeauftragter für Soziologie an der Universität Bamberg und an der Fachhochschule Bamberg.

Im Jahr 2000 wechselte er zu Sinus Sociovision nach Heidelberg, wo er als Direktor die Sozialforschung leitet.