



Norwegische Erfahrungen mit dem Gesetz über die Repräsentation der Geschlechter in Aufsichtsräten



**Botschafter Sven Erik Svedman
Berlin, 16. September 2009**



norwegen
die offizielle seite
in deutschland

Vielen Dank für die Einladung, um heute Nachmittag einige norwegische Erfahrungen mit dem Gesetz über die Repräsentation der Geschlechter in Aufsichtsräten auszutauschen.

Das norwegische Gesetz über die Repräsentation der Geschlechter in Aufsichtsräten von börsen-notierten Aktiengesellschaften trat nach einem langen Prozess am 1. Januar 2006 in Kraft. Ein Vorschlag wurde 2001 zur Anhörung vorgelegt, und im März 2002 kündigte der damalige Wirtschaftsminister Ansgar Gabrielsen (Høyre) an, dass sich die Regierung für eine gesetzlich festgelegte Forderung über die Repräsentation der Geschlechter einsetzen wird (Die Forderung verändert sich mit der Größe der Gesellschaft, wenn die Gesellschaft aber mindestens 10 Mitglieder hat, besteht die Forderung nach 40 Prozent Repräsentation). Im Dezember 2003 wurde das Gesetz durch eine breite Mehrheit im Storting angenommen, und nur eine Partei, die Fortschrittspartei stimmte dagegen.

Im Laufe dieser Jahre gab es eine heftige Debatte über die Regelung, und der Widerstand in der Wirtschaft war groß.

Um der Wirtschaft entgegenzukommen, schlug die damalige Regierung vor, dass das Gesetz nicht in Kraft treten sollte, wenn es der Wirtschaft bis 1. Juli 2005 gelingen würde, freiwillig die Forderung nach der Repräsentation der Geschlechter zu erfüllen. Das geschah nicht. Am 1. Juli zeigte sich, dass nur 15,5 Prozent der ständigen Aufsichtsratsmitglieder in norwegischen Aktiengesellschaften Frauen waren. Mit stellvertretenden Repräsentanten betrug der Frauenanteil 17 Prozent. Nur 13 Prozent der Aktiengesellschaften erfüllten die Gesetzesforderung nach Repräsentation der Geschlechter. Im Herbst

2005 gab es eine neue Regierung, welche beschloss, dass das Regelwerk ab dem 1. Januar 2006 in Kraft treten sollte.

Die meisten Wirtschaftsspitzen und Politiker sind sich über das Ziel einig – dass es wichtig ist, mehr Frauen in Führungspositionen und Aufsichtsräten zu bekommen. Uneinigkeit besteht darüber, wie das Ziel erreicht werden kann. Der Widerstand gegen die gesetzlich festgelegte Forderung nach Geschlechterrepräsentanz war groß.

Einige sind der Auffassung, dass man nur die Zeit für sich arbeiten lassen soll. Es zeigt sich aber wieder und wieder, dass Zeit nicht genug ist. Der Frauenanteil in Aufsichtsräten war über viele Jahre hinweg gering, ohne Zeichen einer Verbesserung – bevor die Drohung einer Gesetzesforderung kam. Sehr viele Frauen haben über lange Jahre eine höhere Ausbildung absolviert. Bereits 1980 waren nahezu die Hälfte der Studenten Frauen. Erst in der Altersgruppe über 50 Jahre finden wir meist Männer mit Universitäts- und Hochschulausbildung (Quelle: SSB). Jahrelang gab es eine Auswahl an vielen kompetenten Frauen, ohne dass dies zu mehr Frauen in den Aufsichtsräten geführt hat.

Einige haben auch behauptet, dass Frauen nicht wollen. Dies stimmt nicht. Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass sich viele Frauen Führungspositionen wünschen. Aber bisher war die Situation so, dass Mechanismen in der Wirtschaft die Frauen hindern, an die Spitze zu gelangen – sie stoßen auf die gläserne Decke. Eine demokratische und gleichberechtigte Gesellschaft kann nicht verantworten, dass Tradition und Kultur tüchtige Menschen stoppen, die nach oben und weiter wollen.

Eine Quotenregelung ist für viele schwer zu akzeptieren – das Wort ist in sich provokant. Das Beste wäre gewesen, wenn die Wirtschaft selbst Frauen in die Vorstände rekrutiert hätte. Wenn der Frauenanteil aber von Jahrzehnt zu Jahrzehnt unverändert ist, muss etwas getan werden. Dies liegt in der Eigenverantwortung der Wirtschaft. Sie muss selbst, aus ihrem völlig einzigartigen Wissen über den eigenen Betrieb und die Branche, ein zielgerichtetes Konzept entwickeln, um dies zu erreichen. Die Gesellschaft trägt auch Verantwortung, und wenn die Gesellschaften Dinge nicht schaffen, sind die Politiker der Auffassung, dass eine Quotenregelung ein wichtiges und richtiges Mittel ist, um das Ziel einer besseren Geschlechterbalance in den Aufsichtsräten zu erreichen.

Eine Gesetzesforderung zur Repräsentanz der Geschlechter in den Aufsichtsräten kann in vielerlei Hinsicht begründet werden. Selbst wenn einzelne Untersuchungen zeigen, dass Frauen in Führungspositionen die Unternehmen ökonomisch stärken, ist dies nicht entscheidend. Frauen sind nicht tüchtiger als Männer. Gerechtigkeit und Gleichstellung sind Grundwerte unserer Gesellschaft. Alle tüchtigen Menschen müssen die gleiche Möglichkeit erhalten, Positionen zu bekommen, unabhängig von Geschlecht. Vielfalt ist in sich ein Vorteil, unabhängig von eventuellem wirtschaftlichem Gewinn. Eine breitere Vielfalt wird zu größerer Flexibilität, mehr Innovation und besserer Umstellungsfähigkeit beitragen können, etwas was in der heutigen Wirtschaft wichtige Eigenschaften sind.

Was beinhaltet das Gesetz?

Die Forderung nach Geschlechterrepräsentation gilt für alle staatlichen Betriebe. Das heißt Gesellschaften, die vollständig im Staatsbesitz sind,

Sondergesetz-Gesellschaften und interkommunale Gesellschaften, und für alle börsennotierten allgemeinen Aktiengesellschaften.

Die Regelungen gelten nicht für Aktiengesellschaften in Privatbesitz. Der Grund dafür ist, dass die meisten Aktiengesellschaften in Norwegen kleine Familienunternehmen sind, in denen die Eigentümer natürliche Personen sind, die selbst im Aufsichtsrat sitzen. Für solche Unternehmen passen die Regelungen zur Geschlechterrepräsentation nicht so gut.

Für die im Staatsbesitz befindlichen Unternehmen traten die Regelungen bereits am 1. Januar 2004 in Kraft.

Was die börsennotierten allgemeinen Aktiengesellschaften betrifft, sind die Vorschriften über die Repräsentation der Geschlechter in die Paragraphen 6-11 a des allgemeinen Aktiengesetzes aufgenommen worden, und nicht in das Gleichstellungsgesetz, wie viele glauben. Dieses Gesetz beinhaltet auch andere Vorschriften, die Forderungen nach der Zusammensetzung von Vorständen erheben. Die Forderung nach Geschlechterrepräsentanz fügt sich natürlich in diese Forderungen ein.

Aus dem generellen Sanktionssystem des allgemeinen Aktiengesetzes geht hervor, dass das Amtsgericht eine Gesellschaft auflösen wird, die einen Aufsichtsrat hat, der die Gesetzesforderung nicht erfüllt. Die Vorschriften umfassen auch die Gesetzesforderung nach Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder und die Forderung, dass die Hälfte des Aufsichtsrates im EWR-Gebiet wohnhaft sein soll. Eine Zwangsauflösung soll auch erfolgen, wenn die Forderung nach einem

Geschäftsführer und einem Wirtschaftsprüfer nicht erfüllt ist, und wenn kein Jahresabschlussbericht eingesandt wird. Das System beinhaltet, dass eine Gesellschaft, die dem Handelsregister keinen Aufsichtsrat gemeldet hat, der die Gesetzesforderungen erfüllt, nach mehreren Vorwarnungen vom Amtsgericht zwangsaufgelöst wird.

Wenn etwas gründlich diskutiert worden ist, so sind es die Sanktionen. Viele haben geglaubt, dass die Politiker mit der Zwangsauflösung etwas gefunden haben, um der Gleichstellungsforderung wirklich Nachdruck zu verleihen. Das ist völlig falsch. Die Zwangsauflösung ist faktisch seit 1977 ein Teil des Sanktionssystems in der norwegischen Aktiengesetzgebung gewesen, also nahezu 30 Jahre. Es sind soweit bekannt keine aktiven Gesellschaften mit der Fähigkeit und dem Willen weiterzuarbeiten, die bisher zwangsaufgelöst wurden.

Wir werden nicht darüber diskutieren, welche die geeignetste Sanktionsform im norwegischen Gesellschaftsrecht ist. Wesentlich ist, dass die gleichen Sanktionen für den Verstoß gegen die Forderung nach Geschlechterrepräsentanz in Aufsichtsräten wie für andere Verstöße gegen die Gesetzesforderungen an Aufsichtsräte bestehen sollen. Es wäre sehr bedauerlich, wenn die Forderung nach Geschlechterrepräsentation anders als andere Forderungen behandelt werden würde. Die Gesetzesforderung an die Aufsichtsräte besteht, weil wir sicherstellen wollen, dass die Aufsichtsräte bestmöglich funktionieren. In dem Gesetz ist ein Sicherheitsventil eingebaut worden, welches den Behörden die Möglichkeit zum Eingreifen gibt, wenn die Vorschriften zur Zwangsauflösung (nicht nur die Geschlechterforderung) wider Erwarten dazu führen sollten, dass Firmeninteressen auf dem

Spiel stehen. Das Gesetz beinhaltet keine Befreiungserlaubnis oder Ausnahmemöglichkeit für die Firmen.

Tüchtige Frauen gibt es, so braucht sich keine Gesellschaft in eine Situation bringen, in der sie zwangsaufgelöst wird, weil sie nicht die Forderung nach Repräsentation der Geschlechter im Aufsichtsrat erfüllt.

Im April 2003, zwei Monate bevor der Antrag für Regelungen zur Geschlechterbalance in Aufsichtsräten dem Storting vorgelegt wurde, waren 7 Prozent der ständigen Aufsichtsratsmitglieder in norwegischen allgemeinen Aktiengesellschaften Frauen. Jetzt ist der Frauenanteil auf 40 Prozent gestiegen. Der Anteil an Gesellschaften, die die Gesetzesforderungen erfüllen, ist von 13 Prozent per 1. Juli 2005 auf 96 Prozent per 1. Juli 2008 gestiegen. Diese Steigerung hätte ohne das Gesetz wahrscheinlich nicht stattgefunden.

Was aber den Anteil an weiblichen Aufsichtsratsvorsitzenden angeht, sieht es finster aus. Nur 3,7 Prozent (2007) der Aufsichtsratsvorsitzenden sind Frauen. Die Rolle des Aufsichtsratsvorsitzenden ist wichtig. Sein oder ihr Führungsstil hat großen Einfluss auf das Arbeitsklima und die Entscheidungsprozesse im Aufsichtsrat. Es ist ein großer Vorteil, dass der Aufsichtsratsvorsitzende fähig ist, ein gutes Arbeitsmilieu zu schaffen, in dem alle zu Wort kommen und die Kompetenz aller voll genutzt wird.

Es gibt Hilfsmittel, um Frauen für Aufsichtsratsposten und leitende Stellungen zu finden. Hochschulen und Universitäten bieten Kurse und Ausbildungen in Aufsichtsratsführung an. Es sind auch verschiedene Datenbanken etabliert. Zum Beispiel Kvinnebasen.no, die von dem Arbeitsamt betrieben wird. Über 3 500 Frauen sind dort registriert. Dann

haben wir zwei Datenbanken, die sich unter der Adresse nyttstyremedlem.no befinden. Dies ist eine Zusammenarbeit zwischen Innovation Norway, eine wirtschaftsfördernde Gesellschaft in Norwegen, und der Hauptorganisation der Norwegischen Wirtschaft (NHO). In der Datenbank von Innovation Norway findet man über 1000 Namen, sowohl Frauen wie auch Männer. Sie haben gemein, dass sie ein Ausbildungsprogramm durchlaufen sind. In der Female Future-database der NHO findet man nur Frauen, die das Female Futures talentprogram absolviert haben. Der Juristenverband hat ebenfalls eine Datenbank errichtet, in der sich 650 weibliche Juristen registriert haben, die Aufsichtsrat- oder Führungsaufgaben wünschen.

Zwei zusammenfassende Punkte zum Schluss: Die Firmen, die die Forderung nach Geschlechterrepräsentation erfüllt haben, haben erfahren, dass sie weder Ansehen, Umsatz noch Marktpositionen verloren haben. Die Forderung nach Repräsentation der Geschlechter unterscheidet sich prinzipiell nicht von der Forderung nach der Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder, der Angestelltenrepräsentation oder dem Wohnort der Aufsichtsratsmitglieder.