

## Fazit des FidAR-Forums II am 15. März 2010

### Der deutsche Stufenplan zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im Lichte der Europäischen Gleichstellungspolitik

Das zweite FidAR-Forum hat erneut die Wichtigkeit der Debatte über die Erhöhung des Anteils von Frauen in Aufsichtsrats- und Führungspositionen in der Wirtschaft unterstrichen. Die Beiträge der prominenten Vertreter der deutschen Politik und Wirtschaft sowie der hochrangigen ausländischen Amtsträger und Experten haben gezeigt, dass die Gleichstellung im Bereich der Führungspositionen ein zentrales Anliegen von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft nicht nur in Deutschland, sondern auch in unseren europäischen Nachbarländern ist.

Das FidAR-Forum II am 15. März 2010 hat wieder einmal verdeutlicht, wie groß das Interesse bei Teilnehmenden und Medien ist, wenn es um die verstärkte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Wirtschaft geht.

Die Veranstaltung fand mit großzügiger Unterstützung der französischen Botschaft in deren Auditorium und damit zum zweiten Mal in der Berliner Botschaft eines wichtigen europäischen Partnerlandes statt. Der französische Botschafter in Deutschland, Bernard de Montferrand unterstrich in seinem Grußwort die internationale Tragweite der Arbeit von FidAR und ging auf die aktuelle derzeitige Situation in Frankreich ein, die später noch weiter ausgeführt wurde.

Das FidAR-Forum hat maßgeblich dazu beigetragen, den aktuellen Diskussionsstand in Politik und Wirtschaft einem interessierten

Publikum zu übermitteln und die weitere Diskussion über konkrete Maßnahmen anzuregen. Viele der Teilnehmenden hatten schon im Vorfeld besonderes Interesse daran geäußert, auf der Veranstaltung Konkretes über den auf dem ersten FidAR-Forum im September 2009 angekündigten und im Koalitionsvertrag verankerten Stufenplan der Bundesregierung zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu hören, dessen Umrisse Frau Bundesministerin



*Oben: Mehr als 250 Teilnehmer und Teilnehmerinnen aus ganz Deutschland meldeten sich für das FidAR-Forum II an.*

*Links: FidAR-Präsidentin Monika Schulz-Strelow führte durch die Veranstaltung und plädierte für die Quote.*

Dr. Kristina Schröder präsentieren wollte. Die Veranstalterin, die Initiative Frauen in die Aufsichtsräte - FidAR e.V., präzisierte auf dem FidAR-Forum II ihre Forderung nach einem sowohl im Deutschen Corporate Governance Kodex als auch gesetzlich zu fixierenden Frauenanteil von „25%+“ in den deutschen Aufsichtsräten. Auf dem FidAR-Forum II wurde sichtbar, dass die von FidAR und vielen anderen aufgestellte Forderung nach einer Quotenregelung für die Aufsichtsräte ihre Wirkung auf Politik und

Wirtschaft in Deutschland nicht verfehlt hat. Dennoch wird nach Meinung der Veranstalterin und vieler der Teilnehmenden nach wie vor nicht genügend getan, um das Thema voranzubringen.

Als erster deutscher Konzern hat die Deutsche Telekom AG hier Vorarbeit geleistet. Ihr Personalvorstand, Thomas Sattelberger, stellte auf dem FidAR-Forum die neuen Richt-

linien der Telekom zur Erreichung eines verbindlichen Frauenanteils von 30% in allen Führungspositionen (allerdings unter Ausklammerung von Vorstands- und Aufsichtsratsebene) vor und erläuterte, wie mehr Frauen für Managementpositionen gewonnen werden könnten. Doch wie sieht es in der Politik aus?

### Die Wirtschaft eilt der Politik voraus

FidAR setzt sich schon seit geraumer Zeit aktiv für eine Quotenregelung von 25+



*Bernard de Montferrand, Französischer Botschafter in Deutschland und Gastgeber des FidAR-Forum II.*



*Dr. Kristina Schröder, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).*



*Gabriele Heinisch-Hosek, Bundesministerin für Frauen und Öffentlicher Dienst, Österreich.*

*Viele der Teilnehmenden kamen mit konkreten Erwartungen zur Veranstaltung und interessierten sich besonders für den Stufenplan der Bundesregierung und die Maßnahmen der Wirtschaft.*

Stufenmodell zur Erhöhung des Frauenanteils auch in der Privatwirtschaft, wobei die ersten Stufe auf freiwilligen Verpflichtungen basieren soll.

ein, d.h. die Besetzung von mindestens einem Viertel der Aufsichtsratspositionen der Anteilseignerseite mit Frauen – eine Erfolg versprechende Zielsetzung, wie ähnliche Maßnahmen anderer europäischer Staaten zeigen.

Die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Dr. Kristina Schröder, hat in ihrer Keynote Speech am 15. März die ersten Konturen des Stufenplans jedoch nur recht vage umrissen. Die Ablehnung einer Quo-

### Politische Impulse in Deutschland

In Deutschland konnte man seit dem Ende der letzten Legislaturperiode auf politische Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen einschließlich Aufsichtsräten hoffen, hatte doch die damalige Bundesregierung mehrere Studien zu Frauen in Führungspositionen in Auftrag gegeben und angekündigt, aus deren Ergebnissen die notwendigen Konsequenzen zu ziehen. Auch in den Koalitionsverhandlungen der neuen Regierung wurde deutlich, dass die Regierung mehr Frauen in Führungspositionen sehen möchte. Als Maßnahmen wurden hier genannt: Die Überprüfung der Effektivität bestehender Gesetze und ein



*Die Atmosphäre wurde als besonders anregend und inspirierend empfunden und wirkte sich positiv auf die Kommunikation aus.*

te, so wie sie FidAR, die Frauenunion und andere Frauenverbände fordern, war eine klare Botschaft ihres Vortrags. Für Frau Schröder kann die Quote nur Ultima Ratio sein. Zur Veränderung der Unternehmenskultur sind nach ihrer Meinung langfristige Strategien erforderlich und damit einhergehend ein Bündel ganz unterschiedlicher Maßnahmen:

- Maßnahmen, die Denkmuster und Rollenbilder verändern, wie die „Vätermonate“ beim Elterngeld und eine Gleichstellungspolitik, die systematisch auch Jungen und Männer in den Blick nimmt.



Thomas Sattelberger, Vorstand Personal der Deutschen Telekom AG begeisterte mit seinem Vortrag über die Telekomaktivitäten.



Klaus-Peter Müller berichtete über die Arbeit der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex.

- Maßnahmen, die bei der Infrastruktur für Familien und bei den Arbeitsstrukturen in der Wirtschaft ansetzen, wie der Ausbau der Kinderbetreuung oder die Unterstützung beim beruflichen Wiedereinstieg.
- Maßnahmen, die Zeit für Verantwortung ins Erwerbsleben integrieren, wie etwa das geplante Teilelterngeld oder auch das große Vorhaben der Ministerin „Zeit für Pflege“.
- Und nicht zuletzt auch Maßnahmen, die die Dominanz von Männern ab einer gewissen Hierarchiestufe transparent machen und sowohl in den Unternehmen als auch in der



Kontakte wurden geknüpft und die Quote – pro oder contra – zwischen FidAR-Mitgliedern und TeilnehmerInnen angeregt diskutiert.

Öffentlichkeit Diskussionen darüber anstoßen. Dementsprechend soll der erwähnte Stufenplan der Bundesregierung zunächst Berichtspflichten für die Unternehmen einführen. Konkret schlug Frau Bundesministerin Dr. Schröder eine Regelung ein, die Unternehmen verpflichtet, die Verteilung von Frauen und Männern in allen Hierarchie-Ebenen zu erfassen und dazustellen. Sie hofft, dass die unternehmensinterne und öffentliche Diskussion hierüber auch diejenigen Unternehmen in Gang setzen möge, die das Thema Frauenförderung bisher übergangen oder verschlafen haben.

### Wissenschaftliche Erkenntnisse

Bereits im vergangenen Jahr hatte das Bundesfamilienministerium Dr. Carsten Wippermann, Sinus Sociovision, mit einer wichtigen Studie zum Thema Frauen in Führungsposi-



Dr. Carsten Wippermann stellte eine aktuelle Studie der Bundesregierung vor: Mehr Frauen in Führungspositionen und was Führungskräfte der deutschen Wirtschaft dazu fordern.

tionen beauftragt. Deren ersten Ergebnisse wurden bereits auf dem FidAR-Forum I vorgestellt. Rechtzeitig zum FidAR-Forum II lag nun das Gesamtergebnis vor, das Herr Dr. Wippermann unter dem Titel: „Frauen in Führungspositionen – Barrieren und Brücken“ erläuterte. Selten wurde so eindringlich und gleichzeitig so erhellend der Mechanismus

beschrieben, wie Frauen von Führungspositionen ferngehalten werden. Die Studie bezeichnet männliche Führungspersonen plastisch als „Hüter der gläsernen Decke“. Dies erhellt sich aus der in der Studie untersuchten Perspektive jener, die selbst in Führungspositionen sind: männliche Manager. Auf Basis einer diskreten sozialwissenschaftlichen Befragung von Männern im Management ließen sich drei sehr unterschiedliche Mentalitätsmuster identifizieren: Konservative Exklusion, Emanzipierte Grundhaltung, Radikaler Individualismus. Trotz ihrer unterschiedlichen Ansätze bewirken diese Grundmuster in der Summe und in ihrem Zusammenwirken eine mehrdimensionale miteinander ver-



Zur Pressekonferenz bei Beginn der Veranstaltung erschienen ca. 50 Medienvertreterinnen und Vertreter, deren Interesse vor allem auch den Ausführungen der Telekom galt.



Von links: Gabriele Heinsch-Hosek, Bundesministerin für Frauen und Öffentlicher Dienst, Österreich neben ihrer deutschen Amtskollegin Dr. Kristina Schröder, Bundesministerin für Familie und dem französischen Botschafter und Gastgeber Bernard de Montferrand.

schränkte Sperre gegen das Eindringen der Frauen in die von Männern besetzte Domäne der wirtschaftlichen Führungspositionen. Die Folgerungen, die hieraus zu ziehen sind, werden in der Studie klar formuliert: „Das Ziel ‚mehr Frauen in Aufsichtsgremien‘ kann aus Sicht der Frauen und Männer in Führungspositionen erreicht werden mit einem Mindestanteilsengesetz, wenn es

- a) sich auf die Aufsichtsräte beschränkt und klar vom operativen Bereich getrennt wird
- b) nicht als Quotengesetz formuliert ist, denn reine Frauenförderung ist negativ besetzt und
- c) Teil eines Maßnahmenpakets ist.“

Eine wichtige Erkenntnis der Studie zur Frage der Akzeptanz einer Quote war, dass eine Quote für operative Füh-

rungskräfte weitgehend abgelehnt wird, während eine Quote für die Aufsichtsräte aber gerade bei den Unter-40-jährigen auf hohe Zustimmung trifft.

### **Neue Impulse aus Unternehmen und der Corporate Governance Debatte**

Aus den Ausführungen des Personalvorstands der Deutschen Telekom AG und des Vorsitzenden der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) auf dem FidAR-Forum wurde deutlich, dass die deutsche Wirtschaft zum Teil schon einige Schritte weiter ist als die Bundesregierung. So will die Telekom, gemäß Herrn Sattelberger, im Jahr 2015 30% der weltweiten Führungspositionen auf allen Ebenen mit Frauen besetzt haben. Die Anstrengungen, die zur Erreichung dieses Ziels gerade in einem Technologiekonzern zu leisten sind, sind erheblich. FidAR begrüßt es, dass ein DAX-Konzern „sich so weit aus dem Fenster lehnt“ und eine klare Vorreiterrolle in der Wirtschaft übernimmt.

Für die Regierungskommission machte deren Vorsitzender Klaus-Peter Müller deutlich, dass die im letzten Jahr formulierte Empfehlung, bei der Besetzung des Aufsichtsrats auf „Vielfalt (Diversity) zu achten“ aus heutiger Sicht nicht ausreicht, das Ziel einer signifikanten Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten zu erreichen. Vielmehr sollten deutsche Unternehmen sich in Zukunft verbindliche Zielvorgaben setzen und diese sowie die geplanten Maßnah-

men zu ihrer Erreichung veröffentlichen. Damit entstehe ein Rechtfertigungsdruck, wenn die selbstgesetzten Vorgaben nicht erfüllt und nicht genügend Frauen und internationale Experten in die Aufsichtsräte berufen werden. Die Umsetzung dieses Vorhabens ist im Juni bei der Neuformulierung des DCGK zu erwarten. Ebenso große Bedeutung habe für die Regierungskommission DCGK die professionellere Arbeit der Aufsichtsräte und die bessere Qualifizierung ihrer Mitglieder im Hinblick auf die besonderen Anforderungen der Aufsichtsratsstätigkeit. Hier könne FidAR einen wichtigen Part übernehmen. Die Aktivitäten der Deutschen Telekom AG und der Regierungskommission DCGK deuten also darauf hin, dass die Wirtschaft in Sachen Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen weiter ist als die deutsche Politik.

### Europäische Nachbarn stellen Deutschlands Gleichstellungspolitik in den Schatten

Vertreterinnen aus Frankreich, Finnland, den Niederlanden und Österreich berichteten von den Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteils in wirtschaftlichen Führungspositionen in ihren Ländern.

#### Österreich

Als erste trug Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek überzeugend ihre Forderungen an die österreichische Wirtschaft vor. Für die Aufsichtsräte von Unternehmen des Bundesstaates Österreich schlug die Politikerin vor, "so lang Frauen für freiwerdende Stellen zu nominieren, bis wir einen vierzigprozentigen Anteil erreicht haben".



Marie-Jo Zimmermann, Frankreich



Leena Linnainmaa, Finnland

Ministerin zunächst eine freiwillige Selbstverpflichtung im Rahmen des österreichischen Corporate Governance Kodex an. Sollte aber die Selbstverpflichtung bis zum 31. Dezember 2013 nicht zu einem Frauenanteil von mindestens 25% in den österreichischen Aufsichtsräten geführt haben, wäre nach Meinung der Ministerin eine gesetzliche Regelung erforderlich. Zielvorstellung der Ministerin ist auch hier ein Frauenanteil von 40%: wenn es nicht freiwillig geht, dann mit Gesetzeskraft. Dieser „österreichische Stufenplan“, der in vielen Punkten mit den Forderungen von FidAR übereinstimmt, wurde vom Publikum sehr positiv aufgenommen.

#### Frankreich

Die Gastgeberrolle der französischen Botschaft beim diesjährigen FidAR-Forum war auch deshalb besonders passend, weil dort im Januar ein Gesetzesvorhaben verabschiedet wurde, das eine gesetzliche Quote von mindestens 40% für die Aufsichtsräte französischer Unternehmen vorsieht. Die Bestätigung des Gesetzes durch die zweite Kammer des Parlaments wird für den Sommer erwartet.

Marie-Jo Zimmermann, Abgeordnete der Nationalversammlung und eine der treibenden Kräfte im französischen Engagement für mehr Gleichberechtigung, zeigte, was geschehen kann, wenn Wille und Weg kooperieren. Durch das parteiübergreifende Engagement einiger Parlamentarier wurde in Frankreich zunächst eine Verfassungsänderung herbeigeführt, die gesetzliche Gleichstellungsmaßnahmen ermöglicht und dadurch den Weg für das neue Gesetz ebnete.



Mirella Visser, Niederlande

Neben den Corporate Governance Aspekten stand für Marie-Jo Zimmermann bei dieser Initiative der Aspekt der Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Mittelpunkt. Sie machte deutlich, dass die Frauen aber auch ihren Willen zur Macht manifestieren müssten. Gleichzeitig warnte sie davor, den Zugang von Frauen zu Top-Positionen

Konkret soll in einer ersten Stufe bis zum Ende der Legislaturperiode (2013) eine Quote von 25% gelten; bis 2018 soll dann die Zielgröße von 40% erreicht sein. Jedes Jahr sollen die Unternehmen einen Fortschrittsbericht vorlegen, in dem eine etwaige Verfehlung des Ziels begründet werden muss. Für börsennotierte Kapitalgesellschaften strebt die

mit besonderen Qualifikationsanforderungen zu verknüpfen. Denn besondere Qualifizierungsnachweise würden von Männern nie gefordert und immer erst dann ins Spiel gebracht, wenn es um die Teilhabe von Frauen gehe, obwohl diese in Frankreich – wie auch in Deutschland – im Vergleich besser ausgebildet und qualifiziert seien als Männer.



*Unter der Moderation von Margaret Heckel (v.l.) Eva-Maria Welskop-Deffaa und Frauke Vogler.*

Das französische Gesetzesvorhaben ist auch im Hinblick auf die vorgesehenen Sanktionen für die Nichterreichung der Quotenvorgabe interessant. Die französische Lösung hierfür ist die Nichtigkeit der Nominierung der Aufsichtsratsmitglieder. Damit unterscheidet sich die französische Initiative in einem entscheidenden Punkt vom norwegischen Modell, wonach die Unternehmen als ultima ratio bei Nichtbefolgung der gesetzlichen Anforderungen zur Umwandlung in eine nicht börsennotierte Gesellschaft gezwungen oder ihre Liquidation verfügt werden kann. Ob das französische oder das norwegische Modell als Vorbild für eine zukünftige gesetzliche Quote in Deutschland tauglich ist, bedarf genauerer juristischer Untersuchung. Sicher ist, dass eine Quote angemessen sanktioniert sein sollte, um wirkungsvoll zu sein.

### **Niederlande**

Die Niederlande, lange Zeit Vorbildland für gesellschaftlichen Fortschritt, standen in den letzten Jahren bei Maßnahmen zur Verbesserung der Chancen von Frauen in der Wirtschaft hinten an. So berichtete Mirella Visser, Gründerin und Geschäftsführerin des Center for Inclusive Leadership, dass sich hier lange Zeit nicht viel bewegt habe. Allerdings wurde im Dezember 2009 in erster Lesung ein Gesetz verabschiedet, das 30% Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen vorsehe. Es bleibe zu hoffen, dass die neue Niederländische Regierung die erforderlichen Schritte unternimmt um diesem Vorhaben Gesetzeskraft zu verleihen, und dann auch auf die Befolgung des Gesetzes achte. Bemerkenswert ist am niederländischen Modell, dass hier – wohl einzig in Europa – auch die Vorstände, also operative Führungsebenen, in eine Quotenregelung einbezogen werden sollen.



*Besonders gefallen hat vielen die Mischung aus Internationalität, Wissenschaft und Wirtschaft.*

### **Finnland**

Finnland ist bei der Frage, wie ein höherer Frauenanteil in den Aufsichtsräten erreicht werden kann, einen eigenen Weg gegangen. Leena Linnainmaa, Direktorin der nationalen finnischen Handelskammer, fasste die finnische Lösung prägnant mit den Stichworten „Fördern und Fordern“ zusammen. So fordere der finnische Corporate Governance Kodex, dass beide Geschlechter in den Unternehmensgremien vertreten sein müssen; aufgrund des „comply-or-explain“-Mechanismusses nähmen die Unternehmen diese Forderung auch ernst. Außerdem (be)fördere der Gesetzgeber Frauen durch gezielte Ausbildungsmaßnahmen. Schließlich seien die Medien an dem Thema hoch interessiert und hielten den Druck aufrecht. Nach Einschätzung von Frau Linnainmaa ist es durch diese Maßnahmen im Verbund mit der selbstverständlichen Akzeptanz der Gleichberechtigung von Mann und Frau in der finnischen Gesellschaft, gelungen, auch ohne gesetzliche Quotenregelungen à la Norwegen den Frauenanteil in den finnischen Aufsichtsgre-

mien nachhaltig zu erhöhen.

## Ausblick

Auf dem FidAR-Forum wurde beispielhaft die Situation in vier von 27 EU-Mitgliedstaaten erörtert. In vielen anderen Staaten Europas wurden gesetzliche Regelungen oder quasiverbindliche Maßnahmen im Bereich der Corporate Governance Kodices auf den Weg gebracht, um die Gleichstellung von Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen zu erreichen. Auch die EU-Organe nehmen sich des Themas einer Erhöhung des Frauenanteils in wirtschaftlichen Führungspositionen verstärkt an. Und nur ganz langsam bewegt sich die Bundesrepublik. Dies ist „European Business as Usual“: Deutschland gehört regelmäßig zu den Schlusslichtern in Europa, wenn es um Gleichstellungspolitik geht; Maßnahmen werden erst dann ergriffen, europäische Vorgaben erst



nehmensberatung McKinsey herausgefunden, dass Unternehmen, in deren Führungsgremium mehr als zwei Frauen vertreten sind, höhere Gewinne und Aktienkurssteigerungen erzielen als ihre Konkurrenz. Es müsse ein „echtes Unternehmensziel“ sein, Frauen wie Männer in die Chefetagen zu bringen, heißt es in der Studie „Women matter“.

- Nach einer Studie der London School of Economics sind Unternehmen innovativer wenn in ihrer Führung ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern herrscht.
- In den USA machte schon vor Jahren eine Studie der Frauenorganisation Catalyst Schlagzeilen. Bei einem Vergleich der „Fortune-500-Firmen“ erzielten alle Unternehmen, die Frauen in ihre Vorstände berufen hatten, eine höhere Eigenkapitalrendite – im Schnitt 35 Prozent mehr als die Konkurrenz. So haben sich amerikanische Aktionäre



dann umgesetzt, wenn es sich nicht mehr vermeiden lässt. Übersehen wird dabei, was vielerorts in Europa und anderswo inzwischen Allgemeinplatz ist: Weibliche Qualifikationen nicht zu nutzen, bedeutet die Verschwendung wertvoller Ressourcen. Es bleibt also der Appell an die Vernunft und den wirtschaftlichen Sachverstand der politischen und wirtschaftlichen Akteure:

- Unternehmen, in denen auch Frauen das Sagen haben, wachsen stärker als ihre Konkurrenten. So hat die Unter-

nehmensberatung McKinsey herausgefunden, dass Unternehmen, in deren Führungsgremium mehr als zwei Frauen vertreten sind, höhere Gewinne und Aktienkurssteigerungen erzielen als ihre Konkurrenz. Es müsse ein „echtes Unternehmensziel“ sein, Frauen wie Männer in die Chefetagen zu bringen, heißt es in der Studie „Women matter“.

längst daran gewöhnt, dass mehrere Top-Konzerne von Frauen geführt werden. Das ist der Grundtenor aller Studien. Frauke Vogler, Aufsichtsrätin bei Q-Cells, brachte es in der abschließenden Expertenrunde auf den Punkt: „Deutsche Unternehmen verschwenden wichtige Ressourcen. Wir haben gut ausgebildete Frauen, deren Fähigkeiten wir nicht nutzen“. Die Expertenrunde hat aber auch den erheblichen Handlungsbedarf deutlich gemacht. Dieser liegt einerseits auch bei den Frauen – sie müssen ihren Teil dazu beitragen, Veränderungen zu erreichen.

Vor allem aber wurde deutlich, dass mehr Unternehmen und die Bundesregierung erkennen müssen, wie wichtig es vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels ist, das Thema Erhöhung des Anteils von Frauen in Aufsichtsräten und Führungspositionen anzupacken und nachhaltige Umsetzungsmaßnahmen zu ergreifen. Hier weiter Überzeugungsarbeit zu leisten, ist und bleibt für FidAR eine wichtige Aufgabe – auch dies ist eine Erkenntnis aus dem FidAR-Forum II. Dabei setzen wir auf die vereinten Kräfte aller Frauenverbände, die sich mit dem Thema „Mehr Frauen in die Aufsichtsräte“ befassen und das Forum unterstützt haben. Wir sehen positive Ansätze in der Berichterstattung in den Medien, die sich weitaus sachlicher und breiter mit dem Themenkomplex auseinandersetzen als vor einem Jahr.



*Unter Moderation von Eva Kreienkamp stellten Marie Jo Zimmermann und Mirella Visser die Strategien der europäischen Nachbarn vor.*



*Cornelia Hulla, Coca-Cola und Gabriele Stahl, Odgers Berndtson Unternehmensberatung standen im Expertenpanel Rede und Antwort.*

Wir bauen darauf, dass die erweiterten Empfehlungen des Corporate Governance Kodexes bei den börsennotierten Unternehmen Wirkung zeigen werden, und dass weitere Unternehmen verbindliche Maßnahmen zur Förderung der Frauen in ihren Führungsebenen festlegen. Unsere Hoffnung bleibt, dass die Bundesregierung die Konturen des von ihr angekündigten Stufenplans schärft, ein Maßnahmenpaket definiert und entsprechende gesetzliche Grundlagen schafft.

Unser Ziel, den Frauenanteil in den Aufsichtsräten deutlich zu erhöhen, verfolgen wir – unterstützt von vielen engagierten Mitgliedern und Interessierten – mit ungebremster Energie. FidAR bleibt eine gute Wahl!



*Berlin, im Mai 2010*

*Der FidAR-Vorstand  
Monika Schulz-Strelow (Präsidentin),  
Jutta von Falkenhausen,  
Eva Kreienkamp,  
Henrike von Platen.*

*Fast alle Gäste würden wiederkommen. Dies geht aus der Auswertung der Feedbackbögen hervor, deren Rücklaufquote bei über 30% lag, was einem sehr guten Wert entspricht.*