

Fazit des FidAR-Forums IV „Ready for Boarding“ am 30. Mai 2012

Unter dem Motto: „Frauen in die Aufsichtsräte – Ready for Boarding“ erörterten mehr als 330 ExpertInnen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik beim vierten FidAR-Forum zentrale Aspekte der aktuellen Debatte um Frauen in Aufsichtsräten und Mixed Leadership. Im Vorfeld der Neubesetzung zahlreicher Aufsichtsratspositionen in wichtigen börsennotierten Unternehmen im Jahr 2013 ging es vor allem um die Frage, was jetzt konkret zu tun ist. Wie müssen sich Unternehmen zur Umsetzung von Mixed Leadership richtig aufstellen? Was hat sich bewährt? Was ist das Selbstverständnis von Frauen mit Führungsanspruch und wie gehen sie mit ihrer Führungsverantwortung um? Welche wirtschaftlichen und organisatorischen Auswirkungen hat eine verstärkte Berufung von Frauen in die Aufsichtsräte? Diese Fragen wurden von den TeilnehmerInnen intensiv diskutiert und im Dialog zwischen Podien und Plenum vertieft.

Ihre Eröffnungsrede begann FidAR-Präsidentin **Monika Schulz-Strelow** mit der Feststellung, dass die vorübergehende Ruhe in der Politik abrupt ein Ende fand mit der Meldung über die überraschende Einigung von Kanzlerin Dr. Angela Merkel und Horst Seehofer auf die Flexi-Quote. Die Vermischung von Betreuungsgeld, Flexi-Quote und Kita-Platz-Regelung sei ein offensichtliches Zugeständnis an den politischen Proporz und eine bittere Pille für die gemeinsam investierte Arbeit, so Schulz-Strelow. Die Umsetzung der Quote sei kein Luxusproblem, sondern Teil der gesellschaftlichen Aufgaben.

Wie weit die DAX-Unternehmen noch von einem ausgewogenen Frauenanteil in ihren Gremien entfernt sind, zeigten die aktuellen Zahlen des von FidAR herausgegebenen WOB-Indexes. Schulz-Strelow dankte der GfK SE, die in ihrem Geschäftsbericht den WoB-Index erwähnt. Im Weiteren warnte sie davor, angesichts anstehender Bundestagswahlen in 2013 zu viele Hoffnungen in einen Regierungswechsel zu setzen. Wie am Beispiel Baden-Württembergs zu sehen, sei auch unter einer Vorzeigekonstellation Grün-Rot keine Verbesserung in der Gleichstellungspolitik zu erwarten. „Hoffen und Warten bringt nicht weiter“, auch wenn sich jetzt alle Augen nach Brüssel wenden, wo voraussichtlich im Herbst eine Entscheidung fällt. Vielmehr gelte es, den politischen Druck weiter aufrecht zu halten und die Auswahlpraxis unter die Lupe zu nehmen. Entscheidend sei inzwischen weniger das „ob“ eine Frau in Führungsgremien gewählt wird, sondern das „wie“.



Löblich sei, dass durch maßgeschneiderte Profile passende Kandidatinnen gefunden würden - ohne dass Kompetenzabstriche gemacht würden – allerdings oft im Ausland. Doch ohne einen deutlichen Wandel in der Unternehmenskultur könnten diese Frauen auf Dauer nicht gehalten werden. Ebenso wichtig sei ein geändertes Bewusstsein bei den Frauen selbst: die eigene Position zu reflektieren und nicht nur Erwartungen an die Männer zu richten. Wer es als Frau in eine Führungsposition geschafft habe, solle nicht die Tür zuschlagen sondern helfen, anderen – jüngeren wie älteren – Frauen die gleichen Möglichkeiten zu schaffen.

Nicht nur die Frauenverbände setzen sich für das Thema „Gleiche Teilhabe von Männern und Frauen“ nachhaltig ein; zwischenzeitlich wurden auch weitere Initiativen gestartet, die teils überfraktionell, teils branchenintern ihre Forderungen nach mehr Frauen in Führungspositionen in Verbindung mit einer verbindlichen Quote deutlich formulieren.

Im nachfolgenden Themenblock stellten sich drei aktuelle Initiativen für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen vor.



Aktuelle Initiativen I: Berliner Erklärung

Die Berliner Bundestagsabgeordnete von Bündnis 90/Die Grünen und Mit-Initiatorin der fraktionsübergreifenden Initiative *Berliner Erklärung*, **Ekin Deligöz**, berief sich in ihrem Beitrag auf ihre Erfahrung als Berufspolitikerin und betonte, dass die aktuelle Wirtschaftskrise nicht allein durch quantitatives Wachstum, sondern auch über sozialen, gesellschaftlichen Fortschritt des Miteinanders überwunden werden müsse. Die qualitative Wachstumsdebatte hätten vor allem Frauen zu ihrem Thema gemacht. Faktoren wie demokratisch Teilhabe, soziale Errungenschaften und



Fotos v.l.n.r.: Ekin Deligöz, Annette Bruhns, Ramona Pisal

gemeinsame Interessen prägten die Wir-Identität. Frauen gemeinsam seien stark, gemeinsam könne viel erreicht werden, das habe die Vergangenheit gezeigt. Um die demokratische Teilhabe im Erwerbsleben zu sichern, müssten entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden und es sei Aufgabe der Politik bestehende Nachteile zu beheben. Die Quote sei da nicht Selbstzweck, sondern ein notwendiger Schub, um etwas zu verändern. Die *Berliner Erklärung* wurde von Frauen im Bundestag überfraktionell eingebracht. Dem Ziel, einen Antrag für eine 30%-Frauenquote in Aufsichtsräten als Mindeststandard durch den Bundestag zu bringen, sei die Initiative nahe. Es fehlten noch 21 Stimmen zu einer möglichen Mehrheit, die Abstimmung solle noch in dieser Legislaturperiode stattfinden. Fortschritt und Wachstum, für diese Vision lohne es sich zu kämpfen. Bisher wurde die *Berliner Erklärung* von 21.000 Personen unterschrieben.

Aktuelle Initiativen II: Pro Quote

Die Redakteurin **Annette Bruhns** initiierte mit zahlreichen Mitstreiterinnen aus dem Medienbereich einen Brief an die Chefredakteure Deutschlands mit der Frage, ob sie es schaffen, innerhalb der nächsten drei Jahre mindestens 30% der Führungspositionen auf allen Hierarchiestufen mit Frauen zu besetzen. Im Journalismus ist die „gläserne Decke“ extrem ausgeprägt: bei den deutschen Tageszeitungen gibt es gerade mal 2% Frauen auf dem Chefsessel. Bis Ende Februar unterzeichneten 350 Unterstützer diesen Brief, darunter so prominente Medienvertreterinnen wie

Anne Will, Sabine Christiansen und Sandra Maischberger. Inzwischen sind es fast 4.000 UnterzeichnerInnen. Die Resonanz aus den Chefredaktionen war eher mager: bis Ende März antworteten nur 28 Chefredakteure, vor allem solche, die auf einen hohen Frauenanteil in der Redaktionsführung verweisen konnten. Eine Antwort schuldig blieben u.a. die F.A.Z., die Welt, die Süddeutsche Zeitung, BILD, zahlreiche Regionalzeitungen, Sender und die meisten Magazine. DER SPIEGEL und Stern schafften zweistellige Prozentzahlen nur, weil zur Redaktion auch weitere Beschäftigte wie Layouter und Bildredakteure gezählt wurden, die über Blatinhalte aber nicht entscheiden. Dies sei wenig vorbildlich. Die Pro Quote-Initiative plant nun die Gründung eines Vereins, um sich organisatorisch und finanziell besser aufzustellen und weiterhin Zahlen liefern zu können. Mitglied können auch Leser, Zuschauer und Hörer werden. Frau Bruhns schloss ihren Beitrag mit der optimistischen Vision, dass sie den Verein in fünf

Jahren wieder auflösen könne, da er dann obsolet sei.

Aktuelle Initiativen III: Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung

Seit drei Jahren besuchen Vertreterinnen des djb nun die Hauptversammlungen von 75 deutschen Unternehmen, wie **Ramona Pisal**, die Präsidentin des djb berichtet. Die Aktivistinnen, unter denen neben Juristinnen auch Ingenieurinnen und Wirtschaftsexpertinnen sind, stellen in den Hauptversammlungen - legitimiert als Aktionärin oder durch Stimmrechtsübertragung - vor allem Fragen zu Frauen in Aufsichtsräten und Führungspositionen. Die Zustände in den meisten Unternehmen sind – so Frau Pisal - „eines demokratischen Rechtsstaates unwürdig und empörend, auch gegenüber dem Ausland.“ Auf Fragen zur Frauenförderung antworteten viele Unternehmen ausweichend, Vereinbarkeitsfragen interessierten gar nicht. Für Neubesetzungen stütze man sich auf Verbindungen und Empfehlungen. Wer gewollt sei, entziehe sich einer qualitativen Prüfung. Anforderungsprofile dienen nur als Steuerungselement, um BewerberInnen abzulehnen. Der djb fordert angesichts dieser Missstände eine Rechtfertigung und Erklärung vor öffentlichen Foren, möchte mehr Transparenz bei den Auswahlentscheidungen herstellen und den Handlungsbedarf für die Politik verdeutlichen. In diesen Unternehmen müsse ein Umdenken und Umsteuern stattfinden, momentan seien sie nicht „ready for boarding“.

Mixed Leadership – Vision und Umsetzung

In der nachfolgenden, vom ehemaligen Regierungssprecher und Politikünstler Wolfram Wickert moderierten Podiumsrunde, ging es um Umsetzungsempfehlungen zum Thema durch profilierte ExpertInnen. Die Unternehmensberaterin **Elke Benning-Rohnke** brachte ihre Erfahrungen aus Kanada ein, wo sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf praktisch (er)leben durfte. Ein Land, in dem die Genderfrage kein Thema sei. In Deutschland hingegen halte man sich an die Norm, da es ja Männer-dominiert gut funktioniere. Die Quote betrachte sie als Intervention, um etwas zu erreichen, nicht als Ziel. Vielmehr gelte es, als Frau Macht zu beanspruchen, Majorität zu behaupten, aus der Schwächeposition heraus zu kommen und einen neuen Führungsstil zu kultivieren. Das Rollenverhältnis zu überdenken fange schon im Miteinander in der Familie an. **Dr. Ange-**

lika Dammann, ehemaliges Vorstandsmitglied bei SAP, hingegen wünschte sich für Deutschland mehr Mut: mutige Männer und Unternehmen, die tun, was volkswirtschaftlich und gesellschaftlich sinnvoll und notwendig sei. Mutige Frauen, die mehr für sich einfordern. Für eine Gleichbehandlung ohne Wenn und Aber in gleichberechtigter Partnerschaft forderte sie ein Umdenken: auf der gesellschaftlich-politischen Ebene, auf der unternehmerischen Ebene und im Selbstverständnis. Der Wandel müsse hingehen zu einer Erwartungshaltung der Gesellschaft, dass Frauen ihre Fähigkeiten erfüllen können und nicht länger als „Rabenmütter“ stigmatisiert werden. Neben den politischen Rahmenbedingungen seien hier auch die Unternehmen gefragt: „don't fix the women, fix the organization“. Mehr Flexibilität, weniger Präsenzkultur. Frauen sollten initiativ werden, ihre Spielräume nutzen und ihre Entwicklung selbst verantwortlich voran treiben. Der Handlungsdruck durch die Quote, durch Fraueninitiativen und durch die demographischen Fakten werde steigen. Die Präsidentin der Humboldt Viadrina School of Governance, **Prof. Dr. Gesine Schwan**, verwies auf das aktuell laufende Projekt „Partnerschaftliche Familie als öffentliches Gut“, einem von vielen Projekten, mit denen aus der Gesellschaft heraus langfristige Politik und parlamentarische Aktionen vorbereitet werden. Sie stellte sich eine Entlastung des Rollenbildes vor: „Männer können nicht immer überlegen sein“. In einer partnerschaftlich organisierten Familie könn-



ten Frauen wie Männer ihr Selbstbild korrigieren. Nur auf Augenhöhe sei ein Dialog möglich. Angesichts der deutlichen Widerstände sei sie inzwischen für die Quote. Doch wenn Karrieren weiterhin so verlaufen würden wie bisher, sei volkswirtschaftlich noch nichts erreicht, denn Leistungswahn und Präsenzkultur verhinderten die Famili-

enplanung. Das persönliche Leben müsse Arbeit und Privates vereinen können. Der ehemalige Telekom-Personalvorstand **Thomas Sattelberger** weiß aus Erfahrung, dass die Talententwicklung für ein Unternehmen zentrale Bedeutung hat. Doch Förderung und Beförderung folgten hierzulande mehr einer Machtlogik als einer Sachlogik. Die Organisation der Zukunft sehe er in demokratischer, freier und offener Teilhabe, in einer anderen Unternehmenskultur, die Diskriminierung abschaffe und dafür Synergien schaffe. Für ihn sei die Quote die Ultima Ratio, wenn es freiwillig nicht funktioniere. Und er stellte fest: „Die Gesellschaft wird unsanktioniert zum Narren gehalten“. Alle Fortschritte zur Gleichberechtigung seien in Deutschland nur per Gesetz zustande gekommen, der Zweck heilige daher die Mittel.

Keynote: Die Sicht der deutschen Wirtschaft

Als Hauptgeschäftsführer des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) und Mitglied des BDI-Präsidiums stellte **Dr. Markus Kerber** die



industriepolitische und volkswirtschaftliche Einordnung des Themas in den Mittelpunkt seiner Keynote Speech. Fragen der Diversität seien hochaktuell und es sei eindeutig belegt, dass gemischte Teams zu wirtschaftlichem Erfolg führen und bessere Ergebnisse erzielen. Daher sei die Erhöhung des Frauenanteils nicht nur eine Frage der Gleichberechtigung, sondern wirtschaftlich zwingend. Die Entwicklung schreite langsam voran: Anfang Mai 2012 lag der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten auf Anteilseignerseite bei 13,3%, 2009 waren es 4,8%. In den Vorständen der DAX 30-Unternehmen seien heute 10 Frauen, vor drei Jahren war es nur eine. Dr. Kerber warb um Verständnis für und Vertrauen in die deutsche Industrie, die wisse, dass dieser Anteil erhöht werden müsse. Gespräche mit den 38 Mitgliedsverbänden des BDI zeigten, dass die Anteilseigner darauf drängen, die Quote zu erhöhen und dass ein nachhaltiger und unumkehrbarer Prozess im Gange sei. Das ernsthafte Bestreben werde durch

Personalberater unterstützt, Datenbanken und Suchlisten mit geeigneten Frauen seien bereits angelegt. Allerdings würden Aufsichtsräte nicht jedes Jahr gewählt. Das Ignorieren des weiblichen Produktionsfaktors betrachtete Kerber als den größten Fehler der letzten 10 Jahre. Die Flexi-Quote – so seine persönliche Einschätzung – sei sinnvoll, insbesondere um Frauen in den technisch-naturwissenschaftlichen Branchen nach vorn zu bringen. Dr. Kerber verwies auch auf seine eigenen Erfahrungen als Familienvater. Für seine Töchter seien artifizielle Trennwände spürbar und bildungsstrategische Entscheidungen der Kinder würden schon in der Schule rollenspezifisch umgelenkt. Ein vielschichtiger Prozess in der Gesellschaft sei notwendig. Frauen werde eine wirtschaftliche Karriere schwerer gemacht durch mangelnde Wahlfreiheit und lange Elternzeit. Doch gerade bei jüngeren Mitarbeitern beobachte er ein Umdenken. Er sei zuversichtlich, dass 2012/2013 Veränderungen stattfinden, allein um eine Quotenregelung zu verhindern, und er sei gern bereit, demnächst wieder zu kommen und seine Glaubwürdigkeit prüfen zu lassen.

Blick der Wissenschaft: Auswahlprozesse

Einen Einblick in die Nominierungs- und Auswahlprozesse von Aufsichtsräten gab **Prof. Dr. Michèle Morner**, wissenschaftliche Leiterin des



Reinhard-Mohn-Instituts für Unternehmensführung und Corporate Governance. Ihr Institut hatte in einer breit angelegten Studie über Entscheidungen und Prozesse deutscher Aufsichtsräte Interviews mit 181 Aufsichtsratsmitgliedern von insgesamt 28 DAX 30- und MDAX-Unternehmen geführt. Eines der Schwerpunktthemen der Interviews waren die Nominierungsprozesse für den Aufsichtsrat. Hierfür wurden 26 Nominierungsprozesse auf Basis der Beschreibungen von jeweils 6 bis 8 Beteiligten untersucht. Prof. Morner charakterisierte die Akteure und definierte vier Prozess-typen, je nachdem, wer den Nominierungsprozess

dominierte. Im Ergebnis zeigte sich, dass zwar die große Mehrheit der Unternehmen der Empfehlung des Corporate Governance Codex folgend einen Nominierungsausschuss eingerichtet hat, dass



gleichwohl in den allermeisten Fällen die Suche und Nominierung unprofessionell erfolgten. In einem Großteil der untersuchten Prozesse (über 80% der Fälle) wurden neben dem Aufsichtsratsvorsitzenden, dem Vorstandsvorsitzenden und, soweit vorhanden, dem Großaktionär, weder andere Aufsichtsratsmitglieder noch externe Berater in den Prozess einbezogen, es wurden weder Kompetenzprofile erstellt, noch evaluative Interviews mit den Kandidaten geführt. Die Nominierung erfolgte aus den Netzwerken der zwei oder drei Beteiligten. Frauen hätten in diesen Typen von Auswahlverfahren allenfalls eine Chance, wenn sie Familienmitglieder des Großaktionärs seien. Die Akteure betrachteten dieses Vorgehen als höchst effizient und schnell. Nur in etwa einem Sechstel der untersuchten Auswahlprozesse seien andere Aufsichtsratsmitglieder und Außenstehende, insbesondere Personalberater, in den Prozess einbezogen worden, Kriterien aufgestellt und teilweise Alternativkandidaten in Betracht gezogen worden. Da eine der wenigen, dafür aber stets wiederkehrenden Vorgaben für die Auswahl sei, dass der Kandidat oder die Kandidatin eine Vorstandsposition innehaben müsse, sei auch in diesen Verfahren die Chance für Frauen eher gering.

FidAR-Präsidentin **Monika Schulz-Strelow** sprach aus, was nach dieser eindrücklichen Präsentation viele TeilnehmerInnen bewegte: „Was für eine ernüchternde Bilanz!“

Hierauf angesprochen, konnte **Dr. Kerber** keine ermutigende Antwort geben. Emotionale Faktoren seien nicht auszuschließen, das sei in allen Lebensbereichen so und daher sei eine Nominierung auch ein höchst subjektiver Prozess. Er lege

aber Hoffnung in den zunehmenden Einfluss institutioneller Anleger bei Großunternehmen und im MDAX-Bereich, die mit neuen Fragestellungen wie dem CO²-Footprint die Unternehmen in die Pflicht nähmen und einer emanzipatorischen Bewegung gleichkämen.

Aufsichtsrat – wir kommen!

Was passiert nun konkret in Vorbereitung auf die Besetzung von Aufsichtsratspositionen? Über die Voraussetzungen, Pläne und Vorhaben sprach Moderator **Stephan Rey** (Tribolog Consult) mit



Vertretern aus Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Medien.

Dr. Arno Balzer, Chefredakteur des Manager Magazins, betrachtete Diversity als einen Segen für die Gesellschaft und die Medienbranche auf einem guten Weg dorthin. **Jutta von Falkenhausen**, Vi-



ze-Präsidentin von FidAR e.V., sah den WoB-Index als hervorragende Basis für die Diskussion, zumal der Index die Unternehmen zum Wettbewerb auffordere. **Angelika Gifford**, Mitglied



des Aufsichtsrates der TUI AG und Senior Director Public Sector der Microsoft Deutschland GmbH, zog aus ihrer langjährigen Erfahrung zwei Botschaften: Wichtiger als das „Was“, d.h. das Bemühen, mit Kompetenz zu überzeugen, sei das „Wie“. Wie entscheiden Gremien, wie funktionieren die Spielregeln? Ein Aufsichtsratsmandat bedeute auch Exklusivität. Den Machtstatus müssten Frauen neben sozialer Kompetenz und emotionaler Intelligenz für sich in Anspruch nehmen. Für **Christian G. Hirsch**, Personalberater



der Civitas International GmbH, war das von Frau Prof. Morner dargestellte kooperative Nominierungsverfahren das Mittel der Wahl und es werde nach seiner Erfahrung auch praktiziert. Doch Frauen müssten sich auch stellen, kenntlich machen, Leuchtturm sein. Ebenso warnte **Dr. Henning Hönsch**, Corporate Governance Experte und Leiter von PwC Boardroom, Frauen vor zu viel Bescheidenheit und ermutigte sie, ihren Machtanspruch zu formulieren. **Petra Reinbold-Knape**, Mitglied des Aufsichtsrats der Bayer AG und Leiterin des IG-BCE-Bezirks Nordost/Berlin,



verwies auf die innergewerkschaftlichen Aktivitäten auf dem Gebiet der Frauenförderung, die einen Frauenanteil von jeweils 30% im Bereich der Führungskräfte, bei den Beschäftigten und im Aufsichtsrat anstrebten. Außerdem werde innerhalb der Betriebe gezielt auf die Ermunterung und Vernetzung von Frauen in Führungspositionen hingearbeitet.

Ministerialdirektorin **Eva Maria Welskop-Deffaa**,



Leiterin der Abteilung Gleichstellung im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beschrieb die Entwicklung des Themas in ihrem Ministerium als Ursachenforschung in der vergangenen Legislaturperiode und die Schaffung eines Instrumentes in Form einer gesetzlichen Regelung als Aufgabe der laufenden Legislaturperiode.

Die in den offenen Gesprächsrunden während der Kaffeepause von den TeilnehmerInnen mit Fragen und Anregungen beschrifteten „Bordkarten“ waren Gegenstand der anschließenden Publikumsdiskussion. Anhand der durch die Bordkarten strukturierten Themenkreise „Frauen und Männer“, „Wirtschaft und Medien“ sowie „Politik und Gesellschaft“ wurden die jeweiligen Fragen und Anregungen zwischen Publikum und ExpertInnen angeregt diskutiert.



Abschluss-Keynote: Die Sicht unserer europäischen Nachbarn

Einen ganz anderen Blick auf das Thema Diversity gewährte der Vortrag der ehemaligen Präsidentin der Republik Lettland, **Prof. Dr. Vaira Vike-Freiberga**. Die stellvertretende Vorsitzende der Reflexionsgruppe der EU beschrieb in einem kulturgeschichtlichen Abriss die Diskriminierung der Frau und bezeichnete Gleichberechtigung und Gleichbehandlung als ureigenste Aufgabe einer demokratischen Gesellschaft. Aus ihrem Berufsleben in Kanada, ihrer acht Jahre währenden Präsidentschaft und ihrer Tätigkeit für mehr als 24 international operierende Organisationen konnte sie sowohl von erfreulichen Fortschritten berichten, als auch erschreckende aktuelle Beispiele massiver Vorurteile gegen Frauen geben. Die von FidAR präsentierten Zahlen zur Präsenz von Frauen in Führungspositionen in

Deutschland nimmt sie sehr ernst. „Für ein Land, das seit dem Zweiten Weltkrieg eine Demokratie ist, das politischer und wirtschaftlicher Motor der EU ist und eine der führenden Wirtschaftsnationen weltweit, ist die Wirtschaftskraft allein in männlicher Hand eine gefährliche Situation.“ Die Finanzwelt, die Medienbranche und auch der Wissenschaftsbetrieb seien die letzten männlichen Bastionen. Ihrer Meinung nach müsse auf drei Ebenen agiert werden, um ein besseres Gleichgewicht herzustellen: 1. im sozialen Milieu, 2. in Bezug auf die sozial-ökonomische Situation, 3. mit Blick auf psychologisch-biologische Faktoren. Männer und Frauen seien unterschiedlich, woraus von alters her Vorurteile gegen Frauen genährt worden seien, von denen noch heute viele existierten und für Ausgrenzung sorgten. Diese abzubauen, sei nicht nur eine Aufgabe der Männer, sondern auch der Frauen. Gerade im konservativen Mittelklasse-Milieu der Wohlstandsgesellschaft hätten sich alte Rollenbilder verfestigt und bremsten die gleichberechtigte Teilhabe. Stereotype Vorstellungen, was die sexuelle Attraktivität von Frauen angeht, würden schon im Kindesalter angelegt und mündeten in einer rollenkonformen Erziehung. Schwangerschaft könne nicht delegiert werden, doch angesichts der verlängerten Lebensdauer müsste



Prof. Dr. Vaira Vike-Freiberga

Frauen die Rückkehr in den Beruf und ihre Eigenständigkeit ermöglicht werden. Im Jahr 2030 würden Europa geschätzte 75 Mio. Arbeitskräfte fehlen, die nicht allein durch ausländische Kräfte kompensiert werden könnten. Frauen seien unerlässlich, aber sie sollten Selbstbewusstsein entwickeln, ihre Einzigartigkeit wertschätzen und sich im Konkurrenzkampf nicht gegenseitig als Bedrohung betrachten. Niemand solle von Geburt aus unterprivilegiert sein. „Equality of rights“ und „equality of opportunities“ – hierfür lohne es sich zu kämpfen, sei es um eine Position als Präsidentin, als Kanzlerin oder als Aufsichtsrätin.

Der „Frauerversteher“ geht von Bord

Mit einer herzlichen und persönlichen Dankesadresse verneigte sich Monika Schulz-Strelow vor ihrem langjährigen Mitstreiter **Thomas Sattelberger**, der Ende April 2012 als Personalvorstand der Telekom AG ausschied. Für seine Verdienste um die Einführung der 30%-Quote bis 2015 bei der Telekom zeichnete sie ihn mit dem erstmals verliehenen FidAR-Orden am Bande aus. In der Hoffnung, dass die Telekom auch nach seinem Ausscheiden auf einem guten Weg sei, verwies sie auf den aktuellen WoB-Index mit der Telekom auf dem vierten Platz, dank zweier Frauen im Vorstand und einer Nominierung für den Aufsichtsrat. Thomas Sattelberger betrachtete die Entscheidung, die Quote bei der Telekom einzuführen, die er anlässlich des zweiten FidAR-Forums im März 2010 verkündet hatte, als eines der wichtigsten Ereignisse seines Lebens und fühle sich auch in seinem „Unruhestand“ der Thematik weiter verpflichtet.

Zusammenfassung

Frauen in die Aufsichtsräte – Ready for Boarding. Die Forderungen des FidAR-Forums IV gehen klar in die Richtung von Politik, Gesellschaft und an Männer und Frauen.



FidAR-Präsidentin **Monika Schulz-Strelow** dankte abschließend den ReferentInnen, ModeratorInnen, Organisatoren, Kooperationspartnern und allen Anwesenden, die zu dem Gelingen der Veranstaltung maßgeblich beigetragen hatten. Einen besonderen Dank sprach sie dem Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend für die wiederholte Förderung dieser Veranstal-

tungsreihe aus, auch wenn man im Hinblick auf die Flexi-Quote unterschiedlicher Auffassung sei. Die beschrifteten Bordkarten der Teilnehmerinnen, die im Plenum nicht diskutiert werden konnten, würden zeitnah ausgewertet und fließen in eine öffentliche Botschaft an Politik und Unternehmen ein. Im Herbst plane FidAR eine Roadshow, bei der Anbieter von Qualifikationsmaßnahmen zum Aufsichtsrat ihre Angebote vorstellten.

Zu ihrer Überraschung wurde Frau Schulz-Strelow schließlich von BPW Germany-Präsidentin Henrike von Platen als „Lotsin“ mit einer kleinen aber starken Taschenlampe ausgestattet und durfte mit allen TeilnehmerInnen des Forums zum Song „I believe I can fly“, live vorgetragen von der amerikanischen Sängerin Donna Brown, leicht abheben.

Gez. der Vorstand von FidAR e.V.
Monika Schulz-Strelow
Jutta von Falkenhausen
Eva Kreienkamp
Monika Rödl-Kastl

