

Sehr geehrte Damen und Herren,

es ist mir eine Freude, heute Abend mit Ihnen den letzten Akt dieser interessanten Konferenz in der Berliner Oper zu erleben. Bei meinem letzten Besuch hier habe ich Otello gesehen – ich hoffe, das heutige Stück nimmt einen glücklicheren Ausgang!

Ich möchte Frau Schulz-Strelow für die Einladung danken, hier über das Thema Frauen in Aufsichtsräten in meinem Heimatland Großbritannien zu sprechen. Die Tatsache, dass ich als Botschafter hier teilnehme, ist hoffentlich schon ein Indiz dafür, welche Bedeutung die britische Regierung diesem Thema beimisst.

In der Koalitionsvereinbarung vom Mai 2010 hatte sie das Versprechen gegeben, die Geschlechter-Gleichstellung in den Führungsetagen der börsennotierten Unternehmen in Großbritannien voranzubringen. Als ersten Schritt dazu beauftragte sie Lord Davies of Abersoch, ein Labour-Mitglied des House of Lords, mit einer Untersuchung zur Thematik des Frauenanteils in den Boards britischer Unternehmen. Wie daran sichtbar wird, ist dies eine Fragestellung, an der das gesamte politische Establishment in meinem Land interessiert ist.

Der Grund für diese Untersuchung war die Erkenntnis, dass der gesellschaftliche Wandel, was Frauen in Führungspositionen angeht, zu langsam voranging. Das ist zweifellos eine Tatsache. Und doch stimmt mich ein Blick auf die Organisation, für die ich selbst tätig bin, durchaus hoffnungsvoll. Ich arbeite für das Foreign and Commonwealth Office, kurz FCO, also das britische Außenministerium. Was Frauen in Spitzenpositionen betrifft, sind wir beim FCO in den letzten Jahrzehnten ein großes Stück vorangekommen. Es ist kaum zu glauben, aber noch bis 1973 mussten Frauen bei uns den diplomatischen Dienst quittieren, wenn sie heirateten. 1976 wurde die erste Frau zur britischen Botschafterin ernannt. Und 2004 hatten wir die erste Mutter als Botschafterin. Heute werden 20% unserer diplomatischen Vertretungen überall in der Welt von Frauen geleitet. Und 2013 hat sich das FCO verpflichtet, in den nächsten vier Jahren die Spitzenposition in 24 weiteren Vertretungen mit Frauen zu besetzen.

Ich brauche sicher niemandem hier zu sagen, dass die Präsenz von Frauen in den Führungsetagen des öffentlichen Sektors und der Wirtschaft nicht nur eine Frage von Gleichstellung oder Fairness ist, sondern auch unternehmerisch Sinn macht. Alles weist darauf hin, dass Unternehmen und Organisationen mit einer starken Beteiligung von Frauen im Top-Management erfolgreicher sind als andere. Ganz offensichtlich treffen Führungsgremien, in denen unterschiedliche Sichtweisen und vielfältige Lebenserfahrungen vertreten sind, die besseren Entscheidungen.

Der Untersuchungsbericht von Lord Davies wurde im Februar 2011 publiziert. Er kam zu dem Ergebnis, dass die Regierung mit der Wirtschaft zusammenarbeiten sollte, um den Frauenanteil in den Boards zu erhöhen. Wie Sie ja wissen, haben britische Unternehmen in der Regel keinen Vorstand und Aufsichtsrat, sondern ein einziges Führungsgremium, den Board of Directors, dem exekutive und nicht-exekutive Mitglieder angehören. Um nun den Frauenanteil in den Boards zu erhöhen, wurde ein Ansatz unter Federführung der Wirtschaft empfohlen, bei dem die Unternehmen sich freiwillig zu Transparenz und Offenlegung verpflichten. Alle Unternehmen

des FTSE 300 wurden aufgefordert, ihre selbst gesteckten Zielvorgaben für den Anteil von Frauen im Board für 2013 und 2015 bekannt zu geben. Die Boards der FTSE 100-Unternehmen sollten sich ein Ziel von mindestens 25% vornehmen, aber eigentlich erwartete man dieser Gruppe noch mehr. Und alle börsennotierten Unternehmen sollten sich verpflichten, jährlich bekannt zu geben, welchen prozentualen Anteil Frauen in ihren Boards, im höheren Management und in der Belegschaft insgesamt haben.

Parallel zur Davies-Untersuchung rief die britische Regierung die freiwillige Initiative „Think, Act, Report“ ins Leben, die darauf abzielt, mehr Transparenz in die Gleichstellung am Arbeitsplatz zu bringen und dabei zentrale Aspekte wie Rekrutierung, Beförderung und Bezahlung auf den Prüfstand zu stellen. Inzwischen unterstützen mehr als 130 Firmen mit insgesamt fast zwei Millionen Beschäftigten diese Initiative. Das Spektrum reicht von kleinen Firmen, die gerade erst anfangen, sich Gedanken über die Gleichstellung zu machen, bis hin zu großen Unternehmen wie dem Lebensmittelkonzern Tesco, der Royal Bank of Scotland, Unilever, dem Luft- und Raumfahrtkonzern BAE Systems, EasyJet und der British Telecom, die längst Aktionspläne und Berichtsmechanismen eingeführt haben.

Nun sind wir drei Jahre weiter, und die Empfehlungen der Davies-Untersuchung und der freiwilligen „Think, Act, Report“-Initiative tragen Früchte. Der Anteil von Frauen in den Boards der FTSE 100-Unternehmen ist zwischen 2011 und 2014 von 12,5 auf 20,7% gestiegen. Inzwischen gibt es nur noch zwei rein männlich besetzte Boards, während es im Februar 2011 noch 21 waren. Allerdings muss ich hinzufügen, dass die Frauen auch bei uns – ebenso wie bei den DAX-30-Unternehmen in Deutschland – im Non-Executive-Bereich deutlich stärker vertreten sind als im Executive-Bereich, also den geschäftsführenden Positionen. Weibliche CEOs wie die EasyJet-Chefin Carolyn McCall, Alison Cooper bei Imperial Tobacco oder Moya Green bei Royal Mail sind zwar leuchtende Vorbilder, bleiben aber auch weiterhin eher die Ausnahme.

[Short version]

Um diesen Zustand zu verbessern haben wir deshalb auch einen freiwilligen Verhaltenskodex für Personalberatungsunternehmen eingeführt, die Führungskräfte für FTSE-100-Unternehmen rekrutieren. Über 50% dieser Personalberatungen in Großbritannien haben sich diesen Verhaltenskodex inzwischen zu eigen gemacht.

[Long version]

Lord Davies Bericht wollte deshalb auch noch etwas anderes erreichen. Was wir in bestem Business-Jargon als „executive pipeline“ bezeichnen, sollte ebenfalls verbessert werden. Gemeint ist damit, dass mehr weibliche Kräfte für Führungspositionen aufgebaut und berücksichtigt werden. Der Bericht empfahl einen freiwilligen Verhaltenskodex für Personalberatungsunternehmen, die bei der Rekrutierung von Führungskräften für FTSE-100-Unternehmen mitwirken. Demnach sollen Personalberatungen, die mit der Suche nach geeigneten Kandidaten beauftragt sind, mehr Gewicht auf die berufliche Qualifikation, grundlegende Fachkompetenzen und die persönliche Befähigung legen, statt nur die einschlägige Erfahrung zu berücksichtigen. Auf diese Weise soll der Kreis der Kandidaten erweitert werden, so dass nicht länger nur die kleine Gruppe von Leuten, die bereits in den Führungsetagen sitzen, in Betracht gezogen wird. Außerdem sollen die Personalberatungen darauf achten, dass ihre Vorauswahl geeigneter Kandidaten mindestens 30% Frauen enthält, andernfalls müssten sie ausdrücklich begründen, warum es ihnen nicht gelungen ist, passende weibliche Kandidaten zu finden. Über 50% der Personalberatungen in Großbritannien haben

sich diesen Verhaltenskodex inzwischen zu eigen gemacht. Im Rahmen eines neuen Programms, bei dem Personalberatungen ausgezeichnet werden, die die Gleichstellungsvorgaben des Davies-Berichts besonders gut umgesetzt haben, wurden Ende September dieses Jahres die ersten Gewinner bekannt gegeben.

[Continue]

Wir hoffen, dass diese Anstrengungen und die ergänzenden Programme unter Federführung der Wirtschaft bewirken werden, dass Frauen bessere Chancen, einen größeren Anteil an Führungspositionen und mehr Einfluss in der britischen Wirtschaft erhalten.

Ich weiß, dass einige von Ihnen der Überzeugung sind, dass der Staat sich stärker engagieren muss, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu steigern. Sie favorisieren gesetzliche Regelungen und Quoten, eventuell sogar auf europäischer Ebene. Die britische Regierung sieht für sich ebenfalls Handlungsbedarf. Um die Chancen von Frauen in der Berufswelt zu verbessern, wird beispielsweise im April nächsten Jahres die Elternzeit bei uns neu geregelt. Ein gemeinsames Anrecht beider Eltern auf Elternzeit bedeutet, dass es dann nicht mehr automatisch die Frauen sind, die für ein Jahr aus dem Beruf ausscheiden, wenn ein Paar ein Kind bekommt.

Aber wenn es darum geht, die Anzahl von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, setzt die britische Regierung auf die Eigenverantwortung der Unternehmen. Die Regierung ist überzeugt, dass der Ansehensgewinn und der eindeutige operative Nutzen, den Frauen im Top-Management für ein Unternehmen bedeuten, den Kulturwandel in britischen Führungsetagen beschleunigen werden. Um die Zielvorgabe von 25% Frauen bis 2015 zu erreichen, müssen die FTSE 100-Unternehmen im nächsten Jahr nur noch weniger als 50 Frauen zusätzlich in ihre Vorstände aufnehmen. Das ist zwar noch weit entfernt von Geschlechterparität, aber es ist eine gute Grundlage und ein wichtiger Meilenstein auf einem langen Marsch.

Ich glaube, FidAR hat in Deutschland die Führung bei einem ähnlichen Marsch übernommen. Ich danke Ihnen für Ihr Engagement und für die Einladung, heute hier dabeizusein.