

Rede der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Manuela Schwesig

anlässlich des FidAR-Forum VII

„Women on Board – Instrumente und Erfolgsgeschichten“

am 9.07.2015 in Berlin

Rededauer: ca. 20 Min. – Es gilt das gesprochene Wort.

Liebe Frau Schulz-Strelow, (Präsidentin von FidAR)
Sehr geehrte Damen (und Herren),

I.

vielen Dank für die herzliche Begrüßung. Ich fühle mich immer sehr gut aufgenommen bei Ihnen und bin gerne zum 7. FidAR-Forum gekommen.

Es geht heute um eine Erfolgsgeschichte, um Handlungsbedarf und um Instrumente.

Ich fange mit der Erfolgsgeschichte an:

Seit dem 1. Mai gibt es in Deutschland eine gesetzliche Quote für Frauen in Führungspositionen.

Das ist ein historischer Erfolg. Und es ist auch der Erfolg von FidAR.

Ich weiß, wie viele dicke Bretter FidAR über die Jahre hinweg gebohrt hat. Und wie weit und zum Teil auch wie schwierig der Weg hin zu einer gesetzlichen Quote war. Jetzt ist sie da.

Die FidAR-Foren haben diesen Weg immer konstruktiv begleitet.

Sie haben die Probleme bei der Teilhabe von Frauen in Führungspositionen klar benannt und die Ursachen dafür herausgearbeitet.

Das ist die Art von Politikberatung, die ich mir wünsche.

Die ersten FidAR-Foren haben aufgezeigt, welche Probleme Frauen ganz konkret haben, wenn es um die Besetzung von Positionen im Aufsichtsrat und im Top-Management geht.

Die Foren haben dazu beigetragen, dass sich in der Politik nach und nach ein Problem-Bewusstsein entwickelt hat.

Im Februar 2011 waren laut dem ersten Women-on-Board-Index von FidAR in den Aufsichtsräten der diversen Dax-Unternehmen knapp **10% Frauen** (163 von 1635).

Zwei Jahre später, also im März 2013, waren 263 Frauen in den Aufsichtsräten der 160 Unternehmen, also 16 Prozent. Eine Steigerung um sechs Prozentpunkte.

Die Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex vom Mai 2010 zeigte hier eine erste Wirkung.

Er empfahl den Unternehmen, für die Zusammensetzung des Aufsichtsrates „konkrete Ziele [zu] benennen, die [...] insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen vorsehen“.

Das ist ein Erfolg der Selbstregulierung. Aber gleichzeitig sind die Grenzen der Selbstregulierung deutlich geworden.

Der Anstieg des Frauenanteils war – sagen wir... – sehr überschaubar.

Und auch die Ziele, die sich die Unternehmen im Jahr 2013 für die Zukunft gesetzt hatten, waren nicht gerade ehrgeizig.

Kurz gesagt: Politik und Wirtschaft sind über halbherzige Absichtserklärungen und Selbstverpflichtungen nicht hinweggekommen.

Ich wage die Prognose: Trotz des gesellschaftlichen Drucks, den Initiativen wie FidAR über viele Jahre ausgeübt haben, hätte sich ohne klare politische Vorgaben in den Aufsichtsräten der deutschen Unternehmen wenig geändert.

Gesellschaftlicher Druck und politischer Wille mussten zusammenkommen.

II.

Jetzt haben wir die Quote.

Die feste Quote von 30% gilt für Aufsichtsräte von Unternehmen, die an der Börse sind und mehr als 2000 Mitarbeiter haben.

- Nach aktuellem Stand sind das rund 100 Unternehmen in Deutschland.

Diese Unternehmen müssen die Quote für die ab dem 1. Januar 2016 neu zu besetzenden Aufsichtsratsposten beachten.

Aus dem Women on Board-Index wissen wir, dass bereits heute 24 der 101 betroffenen Unternehmen einen Frauenanteil von 30 Prozent im Aufsichtsrat erreicht haben. Manche liegen auch drüber. Alleine 12 dieser 24 Unternehmen sind übrigens DAX-30-Konzerne.¹

Dass mit Infineon ein ausgesprochenes Technologieunternehmen zu den Spitzenreitern zählt, zeigt mir:

Auch Unternehmen, die stark von Ingenieurberufen und Informatik geprägt sind, können die gesetzlichen Vorgaben zügig umsetzen.

Mit den drei WoB-Indizes, deren Ergebnisse ich vor sechs Wochen zusammen mit Monika Schulz-Strelow öffentlich vorgestellt habe, schaffen wir Transparenz und geben den Unternehmen eine Orientierungshilfe.

Im Gesetz steht, genau genommen, nicht, dass die Sitze an Frauen zu vergeben sind, sondern an „Personen des unterrepräsentierten Geschlechts“!

Keine Sorge: Es wird auch künftig noch Männer in Aufsichtsräten geben.

Sie werden aber nicht mehr unter sich sein.

Ich glaube, das tut den Männern ganz gut.

Und den Frauen auch. Sie wollen Verantwortung übernehmen, und sie können es auch.

III.

Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen sieht neben der festen Quote auch **Elemente der Selbstregulierung** vor.

Unternehmen, die entweder mitbestimmt oder börsennotiert sind, müssen sich selbst Ziele zur Frauenförderung setzen.

Sie sind dazu verpflichtet, **Zielgrößen** zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, Vorständen und obersten Management-Ebenen festzulegen.

Bis spätestens **30. September** diesen Jahres müssen diese Zielgrößen festgelegt sein.

Und es muss auch festgelegt sein, bis wann die Unternehmen diese Ziele erreichen wollen.

Hier besteht Handlungsbedarf in den betroffenen Unternehmen, und zwar zügig.

Ich bin froh, dass FidAR mit Hilfe des Bundesfrauenministeriums ein sogenanntes **Stimmungsbarometer** erstellt hat.

Das Stimmungsbarometer ist dafür da, Herausforderungen bei der Umsetzung der Quote zu identifizieren und gemeinsam zu Lösungen zu kommen.

¹ Das sind z.B. die HenkelAG, Spitzenreiter mit 43,75%, Infineon Technologies (37,5%), Commerzbank und Deutsche Bank (je 35%), Lufthansa und Siemens (je 30%).

Uns interessiert besonders, welche Erwartungen die Unternehmen mit der Quote verbinden, welche Chancen und Schwierigkeiten sie bei den Zielgrößen sehen und welche Akzeptanz die Regelungen finden.

An einem zentralen Punkt gibt es Zustimmung:

Die Unternehmen sehen in Zielgrößen einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung:

Frauen werden dadurch besser und konsequenter auf allen Unternehmensebenen beteiligt, männlich geprägte Unternehmenskulturen können aufgebrochen werden.

Das sagen jeweils gut 60 Prozent der befragten Unternehmen.

Ein weiteres positives Ergebnis des Stimmungsbarometers ist, dass die Unternehmen in der Quote und in den Zielgrößen aber die Chance sehen, in der Öffentlichkeit und insbesondere bei Bewerberinnen an Ansehen zu gewinnen.

Ich bin überzeugt, dass Unternehmen es sich auch aus wettbewerbstechnischen Gründen nicht leisten werden, im Hinblick auf Frauenförderung hinter ihren Konkurrenten zurückzubleiben.

Gut ausgebildete Frauen werden künftig noch genauer hinsehen, welche Aufstiegsmöglichkeiten ihnen ein Arbeitgeber zu bieten hat.

Ich bin sicher, dass viele Unternehmen die Zielgrößen als Chance nutzen werden. Allein schon aus eigenem Interesse.

Allerdings wird die gesetzliche Verpflichtung zur Quote in den Aufsichtsräten derzeit noch mehrheitlich als Bevormundung gesehen.

Das überrascht mich nicht.

Die Diskussion ist ja auch nicht neu.

Wir haben lange genug darüber gestritten.

Jetzt ist das Gesetz da.

Wir sind uns im Ziel einig; das zeigt das Stimmungsbarometer.

Jetzt geht es in die Umsetzungsphase.

Und da macht das Stimmungsbarometer deutlich: Gut, dass wir nachgefragt haben.

Denn es gibt noch eine Reihe offener Fragen und viel für die Unternehmen zu tun.

Manche Unternehmen wussten bis zum Zeitpunkt der Recherche für das Stimmungsbarometer gar nicht, dass sie von dem Gesetz betroffen sind.

Deshalb erhalten alle Unternehmen, die es betrifft, in diesen Tagen eine Mail, die sie auf den Handlungsbedarf aufmerksam macht.

Ich will das hier ganz deutlich sagen: Wir entlassen die Unternehmen nicht aus der Verantwortung! Wir lassen sie aber auch mit der Umsetzung des Gesetzes nicht allein.

Wir begleiten die Unternehmen bei der Umsetzung der Quote, indem wir:

- die Unternehmen bei der Selbstregulierung unterstützen,
- ihre Erfolge messen
- und herausfinden, ob und in welchem Umfang die Chance zur Selbstregulierung genutzt wird.

Wer bisher nichts getan hat, muss jetzt zügig nacharbeiten.

Deshalb bieten wir den Sommer über in Kooperation mit KPMG und EAF Berlin eine **Workshop-Reihe** an, in der es um die Entwicklung und Umsetzung von Zielgrößen im Betrieb geht.

Der erste Workshop war vorgestern und zeigte ein positives Bild.

Die Unternehmen, die teilgenommen haben, darunter große, bekannte Namen, haben sich auf das Gesetz eingestellt.

Ihre Fragen beziehen sich auf die Umsetzung.

Und was ich bemerkenswert fand:

Ihr Interesse ist es nicht, mit möglichst wenig Aufwand durchzukommen.

Sie wollen die Zielgrößen sinnvoll einbetten in Strategien und Maßnahmen zur Diversity, die sie schon haben.

Sie wollen nicht nur die obersten Führungsebenen erreichen.

Sie wollen wirklich einen Kulturwandel.

Das stimmt mich optimistisch.

IV.

Wir haben die Unternehmen im Stimmungsbarometer auch nach den Ursachen dafür befragt, warum so wenige Frauen in Führungspositionen kommen.

Als Hauptgrund wird nach wie vor die Vereinbarkeit von Familie und Karriere gesehen.

In dieser Logik müssten Frauen ohne Vereinbarkeitsprobleme längst zahlreich in Führungspositionen vertreten sein.

Sind sie aber nicht.

Es muss noch andere Gründe geben, warum Frauen nicht ebenso wie Männer in Führungspositionen gelangen.

Das Gesetz zur Frauenquote wird einen dieser Gründe direkt angehen. Es wird Strukturen aufbrechen.

Eine einzige Frau in einem Gremium aus lauter Männern bleibt oft Außenseiterin.

Aber mit der Quote erreichen wir eine „kritische Masse“ in den Aufsichtsräten. Ein Frauenanteil von 30 Prozent kann etwas bewirken.

Die Frauenquote stößt dadurch einen Kulturwandel an – einen Kulturwandel für mehr Gleichberechtigung im ganzen Unternehmen.

Dennoch haben die Unternehmen mit der Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Recht. Vereinbarkeit ist zentraler Baustein einer modernen Unternehmens- und Führungskultur.

Für Frauen und Männer.

Immer mehr Männer wollen den beruflichen Erfolg nicht um jeden Preis.

Sie wollen Leistung im Beruf bringen und vorankommen,

aber sie wollen auch Zeit für die Familie.

Das bestätigt auch eine aktuelle Allensbach-Studie, die ich vorgestern mit Frau Professorin Köcher vorgestellt habe.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für mich das familienpolitische Topthema.

Mit meinem Vorschlag für eine Familienarbeitszeit habe ich eine Debatte über partnerschaftliche Vereinbarkeit für Männer und Frauen angestoßen.

Mit dem ElterngeldPlus ist ein erster Schritt in diese Richtung Gesetz geworden - für Eltern von Kindern, die ab dem 1. Juli geboren wurden.

Ich bin sicher, dass es gut angenommen wird.

Und ich bin davon überzeugt,

dass es für Frauen in Führungspositionen oder auf dem Sprung zur Führungskraft attraktiv ist, frühzeitig wieder in den Beruf einzusteigen, aber gleichzeitig mit dem Partner ein paar Stunden weniger zu arbeiten, um mehr Zeit für die Familie zu haben.

Die Politik ist also an diesem Thema dran,
ich bin an diesem Thema dran.

Aber hier sind auch die Unternehmen gefragt.
Führen in Teilzeit und Aufstieg in Teilzeit müssen selbstverständlich werden. Für Frauen und auch für Männer.
Das ist Teil des Kulturwandels, den wir eingeleitet haben.

V.
Sehr geehrte Damen und Herren,
das Stimmungsbarometer offenbart nicht nur Skepsis.

Als vielversprechend bewerten die befragten Unternehmen gerade die bestehenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch Coachings und den angestoßenen Wandel der Unternehmenskultur.

Ich finde es positiv, dass jetzt bereits auch die Chancen des Gesetzes gesehen werden. Hieran knüpfen wir mit unseren Unterstützungsangeboten an.

Wie geht es jetzt also konkret weiter mit der Quote?
Die Antwort lautet: Gemeinsam geht es weiter.
Politik und Wirtschaft tragen die Verantwortung für gleiche Chancen von Männern und Frauen gemeinsam.

Wir wollen in der Arbeitswelt eine neue Kultur der Vielfalt – eine Kultur, in der Frauen und Männer die gleichen Möglichkeiten haben.

Wir wollen, dass Frauen ihre Kompetenzen, ihre Erfahrungen und Ideen genauso selbstverständlich auch in Führungspositionen einbringen können wie es bei Männern auch der Fall ist.

Mehr Frauen in Führungspositionen - das ist nicht nur gerecht,
sondern auch unternehmerisch klug.

Unternehmen, die auf Chancengleichheit und Vielfalt setzen, sind nachweislich erfolgreicher.
Beispiele liefern die zehn „Regionalen Bündnisse für Chancengleichheit“ schon jetzt:
Die Unternehmen in den Bündnissen haben sich individuelle Zielvorgaben für mehr Frauen in Führungspositionen schon vor drei Jahren gesetzt und erfolgreiche Maßnahmen zur Umsetzung eingeleitet.

Das können die anderen Unternehmen auch.

VI.
Sehr geehrte Damen und Herren,
die Quote ist ein Erfolg. FidAR hat entscheidend an diesem Erfolg mitgearbeitet.

Hierzu möchte ich Ihnen, liebe Frau Schulz-Strelow, stellvertretend für alle FidAR-Frauen an dieser Stelle gratulieren und noch einmal ganz herzlich danken.
Ohne Ihr Engagement für mehr Frauen in Führungspositionen ständen wir heute nicht da, wo wir sind.
Wir bleiben jetzt aber nicht auf halbem Wege stehen.
Die gesetzlichen Regelungen sind in Kraft. Jetzt geht es an die Umsetzung.

Wir sehen erste Erfolge in den WoB-Indizes.
Wir sehen aber auch, dass Handlungsbedarf besteht,
und zwar dringend, nämlich zum 30. September,
wenn die Zielgrößen festgelegt werden müssen.

Wir haben Instrumente, mit denen wir und mit denen vor allem die Unternehmen nachsteuern können.
Aber wir müssen im Blick behalten, ob diese Instrumente wirken.
Ich weiß, ich kann dabei weiterhin auf Sie zählen.

Bleiben Sie wachsam und zeigen Sie auf, wo noch Sand im Getriebe ist. So kommen wir gemeinsam zum Erfolg.

Ich freue mich darauf, mit Ihnen weiter für unser gemeinsames Ziel zu arbeiten.