

## Fazit des FidAR-Forum IX Bilanzkonferenz

Donnerstag, 29. Juni 2017

Ein Jahrhundertregen setzte Berlin innerhalb von Stunden unter Wasser. Die Start- und Landebahnen des Flughafens Tegel waren überflutet, die Taxizentralen überfordert, die Menschen watenen knöcheltief durch die Wassermassen. Die Teilnehmenden des **FidAR-Forum IX Bilanzkonferenz** hatten sich durch den Regen gekämpft, um in der European School of Management and Technology (ESMT) Kassensturz zu machen.

Was hat das *Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen an Führungspositionen* seit Mai 2015 verändert? Und was ist deshalb noch zu tun?



Bilanzkonferenz – was nach nüchternen Zahlen und trockenen Fakten klingt, begann ausgesprochen bunt. Auf dem **Marktplatz der Ideen** trafen sich an Thementischen Teilnehmende, die FidAR-Regionen, weitere Frauenverbände und Unternehmen zum angeregten Gedanken- und Erfahrungsaustausch. Netzwerken war die Devise.



Beim Speed-Dating trafen die Recruiter kompetente Frauen, die sich ein persönliches Bild der Personalberatungen und möglicher Jobangebote machten

Parallel fand die **Recruiting-Lounge** statt, die seit 2014 wichtiger Bestandteil der FidAR-Foren ist.

und gleichzeitig ihre Kompetenzprofile übermitteln. Für beide Seiten eine Win-Win Situation.

Pünktlich um 15:00 Uhr begrüßte im Auditorium Maximum der ESMT **Moderator Brian Thomas** mit charmantem Akzent die Gäste und navigierte Speaker und Teilnehmende mit präzisen Fragen durch die Podiumsveranstaltung des IX. FidAR-Forums.

**Begrüßung Monika Schulz-Strelow, Präsidentin FidAR e.V.**



FidAR Präsidentin Monika Schulz-Strelow eröffnete die Bilanzkonferenz positiv gestimmt. Die gute Nachricht sei, die Quote wirke, erklärte sie. Die feste Quote von 30 Prozent Frauen bei Neuwahlen für Aufsichtsräte sei seit Einführung des Gesetzes eingehalten worden. In diesen Unternehmen gäbe es zudem auf allen Führungsebenen einen erhöhten Frauenanteil. Bei den Unternehmen mit ausschließlicher, freiwilliger Verpflichtung zu Zielgrößenfestlegung des Frauenanteils für den Aufsichtsrat, Vorstand und den beiden obersten Managementebenen habe sich dagegen weit weniger getan.

Das erfordere eine Nachjustierung. Sie verwies auf die Berliner Erklärung 2011, die maßgeblich zur Einführung des jetzigen Quotengesetzes beigetragen habe. Nach der gemeinsamen Forderung nach gleicher Bezahlung im Jahr 2016 gäbe es jetzt die Berliner Erklärung 2017. Hier hätten sich 17 Frauenverbände, die 12



Millionen Frauen repräsentierten, zusammengeschlossen, um vor der Bundestagswahl im September ihre gemeinsamen Forderungen an die Parteien zu formulieren. Die Einführung einer ausgeweiteten Quote für die Aufsichtsräte der börsennotierten oder mitbestimmungspflichtigen Unternehmen sei eine davon. Bei einer Männerquote von 94 Prozent in den Vorstandsebenen sei dieser Schritt unausweichlich. Monika Schulz-Strelow zitierte Angela Merkel, die auf dem W-20 Gipfel im April in Berlin sagte: „Die Unternehmen haben sich die Quote verdient - durch Nichtstun.“



Das Stimmungsbild, das die Vorabumfrage zu diesem FidAR-Forum ergeben habe, bestätige diese Sicht, fuhr Monika Schulz-Strelow fort.

Knapp 70 Prozent hielten die feste Quote für sehr wirksam oder zumindest eher wirksam und genauso viele hätten die freiwillige Festsetzung von Zielgrößen als weniger oder gar nicht wirksam eingestuft. Knapp 77 Prozent hätten angegeben, dass in ihrem Unternehmen intern keine Zielgrößen kommuniziert worden seien. Das mache deutlich, dass viele Unternehmen die freiwillige Verpflichtung nicht ernst nähmen.

Für Firmen, die ernsthaft Frauen für Führungspositionen suchten, habe sie noch einen Tipp, ergänzte die FidAR Präsidentin. EWoB (European Women on Board) habe eine Datenbank mit 150 profilierten Frauen eingerichtet. FidAR sei Mitglied in diesem europäischen Netzwerk und an der Auswahl beteiligt gewesen.

Herzlich bedankte sich Monika Schulz-Strelow bei der früheren Familienministerin Manuela Schwesig, die im Juli 2017 zur Ministerpräsidentin des Landes Mecklenburg-Vorpommern gewählt wurde und deshalb ihr Amt niederlegte. Als Bundesministerin habe Schwesig die Gleichstellung von Männern und Frauen engagiert vorangebracht. Sie freue sich, Schwesigs Nachfolgerin Dr. Katarina Barley auf dem FidAR-Forum begrüßen zu können

## Keynote Dr. Katarina Barley, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend



Dr. Katarina Barley betonte, dass sie die herausragende Arbeit von FidAR genauso schätze wie ihre Vorgängerin. „Frauen wollen in Aufsichtsräte, Frauen können Aufsichtsrat so gut wie Männer und sie lassen sich nicht abspeisen“, stellte Dr.

Barley zu Beginn ihrer Rede klar. Doch Gleichstellung sei kein Sprint, sondern ein Marathon, und die Quote ein Stopp, um die Läufer und Läuferinnen mit Energieriegel und Wasser zu versorgen. Dass Teams, in denen Frauen und Männer zusammen arbeiten, erfolgreicher seien, sei bekannt. Diese Erkenntnis umzusetzen, erfordere bewusstes Handeln.

Sie zitierte den „Thomas-Kreislauf“ der AllBright Stiftung. Die Studie zeige, dass in deutschen Aufsichtsräten die Vornamen Thomas und Michael häufiger vertreten seien als Frauen. Diesen Kreislauf zu verlassen, erfordere aktive Schritte, denn eine homogene Unternehmensführung unterbinde die für die Zukunft wichtige Vielfalt in Unternehmen.



Der zweite Gleichstellungsbericht zeige, dass gleiche Verwirklichungschancen für Männer und Frauen in unserer Gesellschaft noch nicht Normalität seien. Besonders deutlich mache das die Aufteilung der unbezahlten, aber wichtigen Care-Arbeit, von der Frauen 52 Prozent mehr übernehmen würden als Männer.

Wie effektiv die Quote ist, machte Dr. Barley an dem Frauenanteil im deutschen Bundestag deutlich. 1919, in der ersten deutschen Nationalversammlung in der Weimarer Republik, habe der Frauenanteil bei 8,7 Prozent gelegen. Zum ersten Mal dauerhaft überschritten worden sei der Wert erst 1983, als „Die Grünen“ in den Deutschen Bundestag einzogen, die die Quote in ihrer Partei schon eingeführt hatten.



Politischer Wille und gesellschaftlicher Druck müssten zusammen kommen, um dort, wo es um Macht gehe, etwas zu bewegen, erklärte Dr. Barley. Die Quote sei bestes Beispiel dafür.

In den Aufsichtsräten in Unternehmen mit fester Quote sei der Frauenanteil in den letzten ein- einhalb Jahren um 6,7 Prozent auf 28,1 Prozent gestiegen. Das sei eine Verdoppelung gegenüber den vergangenen drei Jahren mit freiwilliger Verpflichtung.

Auch bei den Vorständen und der 1. und 2. Führungsebene sei der Frauenanteil in diesen Unternehmen leicht gestiegen. Doch obwohl 12 Prozent der Vorstandsposten zwischen März 2016 und März 2017 neu besetzt wurden, habe sich der Frauenanteil kaum erhöht. Dass 70 Prozent der Unternehmen, die freiwillige Zielgrößen veröffentlichen sollten, sich mit einer Null bei den Vorständen zufrieden gäben, sei bedenklich und nur in wenigen Fällen zu entschuldigen. Die Quote zeige sich als wirksames Mittel und sollte auf börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen ausgeweitet werden. Positiv sei, dass über 70 Prozent der Unternehmen Gleichstellung als wichtiges Instrument der Personalentwicklung sähen.

Offen berichtete die Ministerin von ihrem ersten weit- sichtigsten Chef, der sie eingestellt hatte, weil sie Mutter eines zweijährigen Sohnes war, ihr zweites Staatsexamen bestanden und zeitgleich promoviert hatte. Das überzeugte ihn.

Frauen empfahl Dr. Barley weniger Perfektionismus und widersprach der Behauptung, dass Frauen bei schlechterer Qualifizierung Männern vorgezogen würden. Die Qualifikation sei ausschlaggebend, nicht das Geschlecht.

Zum Abschluss bedankte sich Bundesministerin Dr. Katarina Barley bei FidAR für die großartige Unterstützung.

## Verleihung des WoB-Award an Telefónica Deutschland

Zum ersten Mal wurde bei diesem FidAR-Forum der WoB-Award vergeben. FidAR zeichnet mit diesem Preis Unternehmen aus, die nicht nur im Aufsichtsrat mit einem hohen Frauenanteil glänzen, sondern überdurchschnittlich viele Frauen auf der Vorstandsebene und den weiteren Führungsebenen aufweisen.



Die unterhaltsame Laudatio hielt **Steffen Klusmann**, Chefredakteur des *manager magazin*, Medienpartner seit der ersten Ausgabe des WoB-Index. „Der WoB-Index schafft Transparenz, die alle alt aussehen lässt, die die Vorgaben um Längen verfehlen“, erklärte Klusmann die effektive Wirkungsweise der Indices.



Im Telekommunikationsunternehmen *Telefónica Deutschland*, bekannt unter O2, arbeiten knapp 41 Prozent Frauen in den Führungsetagen. Seit 2013 im TecDax notiert, rangiert Telefónica Deutschland seit Jahren in der Spitzengruppe des WoB-Index. Die Frauenquote im Aufsichtsrat wird spielend erreicht, dessen Vorsitz eine Frau ausübt. Im zweiköpfigen Vorstand ist der CEO ein Mann und die CFO eine Frau.

Entgegengenommen wurde der WoB-Award von **Valentina Daiber**, Mitglied der Geschäftsführung Deutschland und Director Corporate Affairs. Sie bedankte sich im Namen ihrer 9.500 Kollegen und Kolleginnen für die Auszeichnung. Objektiv und aktuell, wirksam gegen Lippenbekenntnisse und breit aufgestellt, so charakterisierte Daiber die WoB-Indices.

Eva Castillo Sanz, Aufsichtsratsvorsitzende von Telefónica, die den Award leider nicht persönlich entgegennehmen konnte, hat zum Thema Frauen in Führung eine klare Position: „Man braucht mindestens zwei Frauen in einem Gremium, die verändern die Welt.“, zitierte Daiber die Aufsichtsratsvorsitzende.

### Podiumsgespräch mit Unternehmen, Verbänden, Wissenschaft und Kultur

Auf dem Podium nahmen Platz: **Valentina Daiber**, Telefónica Deutschland, **Stephan Grabmeier**, Haufe-umantis AG, **Christina Ramb**, Arbeitsmarkt der BDA, **Prof. Dr. Carsten Wippermann**, Katholische Fachhochschule München, und **Anka Wittenberg**, SAP SE.



**Anka Wittenberg** plädierte für eine Öffnung der Unternehmenskultur sowohl im Bereich Gender als auch in den Bereichen Generationen, Kulturen und Menschen mit Behinderung.

Es gehe nicht darum, aus Frauen bessere Männer zu machen. Das widerspräche der Definition von Diversity und verhindere Authentizität. Ein Blick von außen, zum Beispiel durch eine EDGE-Zertifizierung, könne helfen, das Entwicklungspotential im Unternehmen zu entdecken. Eine Befragung in ihrem Unternehmen unter weltweit 85.000 Mitarbeitenden ergab, dass für 85 Prozent der Diversity-Ansatz ausschlaggebend für Innovationen sei.



**Stephan Grabmeier** war der Meinung, dass Unternehmenskultur nicht als Idee im luftleeren Raum entsteht, sondern durch vorgegebene Rahmenbedingungen und Verhaltensänderungen.

Verhaltensänderungen würden durch Kooperationsbereitschaft, die intrinsisch motiviert sei, oder durch Sanktionen erreicht. Sanktionen könnten kantig sein, wie der Bußgeldbescheid für zu schnelles Fahren oder freundliche Anstupser, nudgings, wie die Leuchttafeln, die mit einem unfreundlich blickenden Emoji auf Tempoüberschreitungen hinweisen.

**Christina Ramb** lehnte als Interessensvertreterin der deutschen Arbeitgeberverbände die Quote und Sanktionen als Eingriff in die unternehmerische Freiheit ab. Auch wenn die Quote effektiv erscheine, setze sie nicht bei den Ursachen an, die in der Gesellschaft zu suchen seien. Care-Arbeit partnerschaftlich aufteilen und Betreuungsmöglichkeiten für Kinder ausbauen sei der bessere Weg. Die Quote habe aber sensibilisiert und zum Umdenken angeregt.



**Prof. Dr. Carsten Wippermann** vertrat die Forschung. Er sah den langen Weg zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in kulturellen Mustern begründet, die in den oberen Führungsetagen über Jahrzehnte gewachsen und dort fest verankert seien. Diese Muster könnten sich durchaus widersprechen. Neben „Wir sind ein konservatives Unternehmen und wollen keine Frauen.“, könne im gleichen Unternehmen gelten: „Wir brauchen viel mehr Frauen, sie sind kompetent. Aber in Führungspositionen muss man authentisch sein. Frauen müssen in Führungspositionen wie Männer agieren und dann können sie nicht authentisch sein.“, und parallel: „Frauen wollen hauptsächlich authentisch sein, sind aber überhaupt nicht in der Lage, gewieft verschiedene Rollen zu spielen.“



Mentalitätsmuster hätten in den letzten Jahren Argumente aus der Quotendiskussion aufgegriffen und ins Gegenteil verkehrt, so Prof. Wippermann.

Männer definierten sich in Führungspositionen als Speerspitze für die Quote und argumentierten gleichzeitig, dass die Quote die Führungsqualität verschlechtere. Auch Personalberater hätten erst unter Druck Frauen gefunden. „Man muss sehen wollen oder man braucht eine Brille“, folgerte Wippermann.



Anka Wittenberg pflichtete ihm bei. Deutschland sei mit seinem gesellschaftlichen Rollenbild auf dem Stand von Indien. Selbst in Lateinamerika oder China gäbe es fast 40 Prozent Frauen in Führungspositionen. Sie forderte Rollenmodelle, die deutlich machen, dass Beruf und Familie vereinbar sind. Und die Abschaffung des Ehegattensplittings. Beifall aus dem Saal.

Valentina Daiber berichtete über ein globales Programm bei Telefónica. Seit zwei Jahren gäbe es den Diversity Counsel. Geschäftsführung und Geschäftsleitung legten in dem Komitee Maßnahmen fest und überprüften ihre Durchführung. Zum anderen gäbe es einen regen Austausch über Ländergrenzen hinweg. Besonders erfolgreich sei zum Beispiel ein unconscious bias-Training auf oberster Führungsebene gewesen, das in Lateinamerika durchgeführt worden sei.

Christina Ramb zählte Maßnahmen auf, die sie für notwendig hält, um ohne Quote Frauen in Führungspositionen zu bringen: Männer und Frauen sollten sich Care-Arbeit und Erwerbsarbeit partnerschaftlich teilen; eine Sensibilisierung gegenüber Rollenstereotype sollte frühzeitig stattfinden, zum Beispiel für Lehrer und Lehrerinnen, bei der Berufsberatung und bei der Definition von Führungsqualitäten; Arbeitszeiten sollten flexibler gestaltet werden können und eine späte Karriere nach der Familienzeit möglich sein.

Stephan Grabmeier sprach sich für einen Mix aus musterbrechenden Sanktionen, Anschubsern, Trainings und Vorbildern aus, um den aus den Verhaltensmustern und stereotypen Rollenbildern resultierenden Widerstand zu brechen. Als Beispiel führte er Trainings und Podien an, die nicht stattfinden, wenn sie nicht paritätisch besetzt sind.

Anka Wittenberg wies darauf hin, dass vor unbewussten Vorurteilen niemand geschützt sei. Das zeige sich zum Beispiel in der Wortwahl für Stellenausschreibungen. Ihrer Ansicht nach könne Technologie helfen, mit einer entsprechenden Software Stellenausschreibungen auf Formulierungen zu untersuchen, die Frauen davon abhalten, sich für eine Stelle zu bewerben – obwohl sie qualifiziert seien.

Valentina Daiber pflichtete ihr bei. Technologie helfe Frauen, sich zu entfalten. Sie unterstütze gerade Frauen im ländlichen Raum, sich zu vernetzen, beruflich und privat. Homeoffice spare Zeit und ermögliche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in anderem Maße als noch vor zehn Jahren. Sie sah gerade die Telefónica in der Pflicht, hier weitere Angebote zu schaffen. Christina Ramb gab zu bedenken, dass Homeoffice-Plätze nicht nur von Frauen, sondern auch von Männern genutzt werden sollten.



Prof. Carsten Wippermann nahm die Personalberatungen in die Pflicht. Sie fungierten oft als Gatekeeper und seien so ein Teil der Lösung. Bis vor kurzem hätten Personalberater allerdings oft nur Männer in ihren Datenbanken gehabt. Aus Effizienzgründen – Unternehmen hätten bevorzugt Männer eingestellt – und aus dem Vorurteil heraus, dass Frauen nicht führen könnten.

Ein weiterer Grund sei, dass Personalberater ihr Honorar nach der Verdiensthöhe des Vermittelten berechnen. Da der Gender Pay Gap bei den Managergehältern 30 Prozent betrage, sei es lohnender, Männer zu vermitteln. Er forderte einen *code of ethics*, mit dem sich Personalberater verpflichteten, bestimmte ethische Codes einzuhalten.

Stephan Grabmeier sah die Verpflichtung zu einem *code of ethics* vor allem bei den Unternehmen. Hier müssten zuerst ethische Regeln zum Thema Gleichberechtigung festgelegt werden. Er plädierte für eine Selbstverpflichtung und forderte alle anwesenden Unternehmensvertreterinnen auf, aktiv zu werden.

Anka Wittenberg rief die Frauen auf, die Digitalisierung nicht den Männern zu überlassen. Erschreckend sei, dass zum Beispiel Wikipedia zu 80 Prozent von Männern geschrieben werde. Das könne nicht die Zukunft sein. Dafür müsse ein Umfeld geschaffen werden, das weiblich sei oder zumindest neutral. Ein weiterer Punkt sei, role models zum Beispiel auf Podien oder an Universitäten sichtbar zu machen.



Auch bei Telefónica gäbe es spezielle Programme für mehr Präsenz von Frauen, erklärte Valentina Dairber. Das Programm „women in leadership“ fördere Frauen mit speziellen Trainings zum Beispiel zum Thema Selbstvermarktung.

„Was sollte die Politik in der nächsten Legislaturperiode verändern?“ war die Frage der Abschlussrunde. Anka Wittenberg wiederholte ihre Forderung nach Abschaffung des Ehegattensplittings. Valentina Dairber setzte sich ein für eine Infrastruktur, die Deutschland aus der digitalen Diaspora holt, für Bildung, die digitale Themen und Medienkompetenz vermittelt, und Transparenz, die erlebbar macht, was Digitalisierung alles umfasst.

Prof. Carsten Wippermann verwies auf die Forderungen des zweiten Gleichstellungsberichtes; die Ausweitung der Quote, mehr Frauen in Aufsichtsratsausschüssen und eine kontinuierliche Veröffentlichung der aktuellen Daten durch den WoB-Index seien zielführende Maßnahmen. Christina Ramb forderte von der Politik eine Überprüfung der familienpolitischen Maßnahmen, bessere Kinderbetreuung wie Ganztagschulen und Kindergärten mit flexiblen Öffnungszeiten und Maßnahmen, die die Erwerbstätigkeit von Eltern unterstützen. Stephan Grabmeier präferierte flexiblere Arbeitszeiten und eine Ausweitung der Quote. Als Dankeschön gab es herzlichen Applaus vom Publikum und selbstgemachte Marmelade als Energiespender für den noch weiten Weg bis ins Ziel des Gleichstellungsmarathons.

## Podiumsgespräch Politik



Nach der Kaffeepause gehörte das Podium Politikerinnen und Politikern der im Bundestag vertretenen Parteien: **Cornelia Möhring**, DIE LINKE, **Sönke Rix**, SPD, **Ulle Schauws**, Bündnis 90/Die Grünen und **Nadine Schön**, CDU/CSU.

„Um beim Thema Gleichstellung weiterzukommen, brauchen wir nicht nur Parität in der Privatwirtschaft, sondern eine Wahlgesetzgebung, die Parität auch im Bundestag und in den Kommunalparlamenten ermöglicht“, erklärte **Cornelia Möhring**. Das sei die wichtigste Forderung für die nächste Legislaturperiode. Das Gesetz zur Quote sei ein Miniquötchen und müsse ihrer Meinung nach erweitert werden auf Vorstände und alle weiteren Führungsebenen in Unternehmen. Sanktionen seien zur Durchsetzung unabdingbar. Dafür müsste nicht bis Mai 2018 gewartet werden.



**Nadine Schön** war überzeugt, dass das Gesetz auch ein gesellschaftlicher Prozess ist, der Zeit brauche. Veränderungen in der Unternehmenskultur und ein Bewusstsein gegenüber dem Thema hätten sich schon eingestellt. Bis Mai 2018 müsse noch abgewartet werden, wie

die Unternehmen das Gesetz umsetzten, erst dann könnten und müssten Maßnahmen wie eine feste Quote für weitere Unternehmen ergriffen werden.

**Sönke Rix** hielt Freiwilligkeit nicht für ausreichend. Das sei vor der Verabschiedung des Gesetzes so gewesen und zeige sich jetzt auch mit den neuesten Zahlen. Auch die SPD halte Sanktionen für notwendig. Eine Erhöhung der Quote auf 40 oder sogar 50 Prozent sei das Ziel. Durchsetzen könne die Politik dies jedoch nur



mit außerparlamentarischen Mitstreitern und Mitstreiterinnen wie FidAR.



50 Prozent Geschlechterquote für alle börsennotierten und/oder mitbestimmungspflichtigen Unternehmen formulierte **Ulle Schauws** als Ziel der Grünen.

Vor allem junge Männer und Frauen forderten andere Unternehmenskulturen. Darin läge für die Unternehmen eine Chance. Auch sie forderte eine Änderung im Wahlgesetz, um Parität im Bundestag und den Kommunalparlamenten zu erreichen. Schon jetzt sei abzusehen, dass auch im neuen Bundestag mehr Männer als Frauen säßen. Neben gesetzlichen seien hier parteiübergreifende Netzwerke wichtig, unterstützt von außerparlamentarischen Verbänden und Organisationen.

Für Cornelia Möhring öffnete die Debatte über die Quote den Weg für einen kulturellen Wandel. „Es ist unser verdammtes Recht als Frauen, an dieser Gesellschaft gleichberechtigt teilzunehmen.“, rief sie unter Applaus.

Ulle Schauws warnte davor, dass alle Errungenschaften einer emanzipierten Gesellschaft auch wieder verloren gehen könnten: „Parteien, die das Wort Gender für Gaga halten, sägen am Fundament von dem, was wir als Frauen erreicht haben. Das muss verhindert werden. Und zwar aktiv.“, erklärte sie.

Sönke Rix unterstrich die Gefahr eines Rollbacks – die Debatte darüber, dass Gender gaga sei, habe inzwischen Kreise erreicht, die nicht so leicht als rechts zu identifizieren seien. Gender sei noch nicht Normalität. Um das Erreichte zu verteidigen und weiter voranzubringen, brauche es ein breites gesellschaftliches Bündnis, das die Idee in die Gesellschaft trage.

Um Männer ins Boot zu holen, sei es notwendig, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, erklärte Ulle Schauws. Männer wollten heute nicht mehr nur Karriere machen. Rückkehr in Vollzeit, eine längere Elternzeit und die Einsicht der Unternehmen, neue Unternehmenskulturen zu leben, seien Angebote, die auch Männer befürworteten.

**Monika Schulz-Strelow** bedankte sich herzlich bei den Podiumsgästen. Bei dem Besuch der Berliner Erklärung 2017 bei den Spitzenkandidatinnen und -

kandidaten der Parteien seien die Forderungen der 17 Frauenverbände offen aufgenommen worden. Nur die FDP habe erwartungsgemäß keine Diskussion über Quote und Parität zugelassen. Die FidAR Präsidentin rief dazu auf, sich weiterhin dafür einzusetzen, dass die Parteien die Forderungen für eine gleichberechtigte Gesellschaft in ihre Programme aufnehmen, und öffentlich gegen die Parteien zu agieren, die sich in ihren Programmen für die Abschaffung der „Gender-Ideologie“ aussprechen und als Widersacher der Gleichstellung outen

Aufgeschlossene Männer und mutige Frauen seien der Schlüssel zum Erfolg, schloss Schulz-Strelow. Aus der Geschichte heraus sei zu verstehen, dass die Männer, die heute mit weit über 70 in den Aufsichtsräten säßen, den unternehmerischen Fähigkeiten von Frauen kritisch gegenüberständen. Bis 1958 habe der Ehemann ohne Zustimmung der Ehefrau deren Arbeitsvertrag kündigen und – wenn seine Frau arbeitete – ihren Lohn verwalten können. Erst seit 1962 könnten Frauen ein eigenes Bankkonto eröffnen und erst 1969 seien verheiratete Frauen als geschäftsfähig anerkannt worden. Das Gesetz aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch von 1900, dass verheirateten Frauen vorschrieb, die Erlaubnis ihres Ehemannes vorzulegen, um arbeiten zu können, habe bis 1977 gegolten.



FidAR habe deshalb eine neue Strategie entwickelt, um mehr aufgeschlossene Männer zu gewinnen, erklärte **Elke Benning-Rohnke**, Vizepräsidentin von FidAR. Sie stellte die von der Agentur *Thjnk* pro bono für FidAR entwickelt Kampagne vor, die mit den Slogans "Ohne geht nicht" und „Gemeinsam sind wir besser“ vor allem um männliche Mitglieder für FidAR wirbt. Commerzbank-Aufsichtsratschef Klaus Peter Müller, Dieter Frey, Professor für Sozial- und Wirtschaftspsychologie, Marcus Vitt, Vorstandssprecher der Privatbank Donner & Reuschel, Frank Döring, Partner der Personalberatung Rochus Mummert und Peter H. Dehnen, Vorsitzender der Vereinigung der Aufsichtsräte in Deutschland, unterstützen die Kampagne bereits. Nachzulesen auf *manager magazin online*.

Unter Standing Ovations der Teilnehmenden bedankte sich Elke Benning-Rohnke herzlich bei Monika Schulz-Strelow für ihren Marathon-Einsatz für FidAR. Monika Schulz-Strelow, sichtlich gerührt, gab den Dank weiter an all jene, die die Arbeit bei FidAR und dieses FidAR-Forum ermöglicht hätten und weiter ermöglichen würden.



Ihr besonderer Dank galt Elke Ferner, parlamentarische Staatssekretärin im BMFSFJ, die die Gleichstellung als Grundpfeiler in ihrer langjährigen Arbeit vorangebracht habe, zu einer Zeit, als von der gesetzlichen Frauenquote noch niemand zu träumen gewagt habe. Unerschrocken und gradlinig habe sie in den verschiedenen Positionen für die Gleichberechtigung gestritten. Die Arbeit von FidAR habe sie besonders in ihrer letzten Funktion immer unterstützt. **Elke Ferner**, die nicht mehr für den Bundestag kandidiert, gab den Teilnehmenden zwei Empfehlungen mit auf den Weg. Gemeinsam sind wir stark, sei ihr erstes Credo, denn wenn Frauen über Parteien und Verbände hinweg zusammen stünden, dann könnten sie auch dicke Bretter bohren. Und: Frauen sollten sich nicht unterschätzen und schneller „JA“ zu angebotenen Herausforderungen sagen. Auch sie wurde mit herzlichem Applaus verabschiedet.



## Schlussworte und Dank

In ihren Schlussworten bedankte sich Monika Schulz-Strelow bei Jutta von Falkenhausen, langjähriger Vizepräsidentin von FidAR, und Elke Benning-Rohnke, der aktuellen Vizepräsidentin, bei Elisabeth Kern und Kirsten Ramme von der FidAR-Geschäftsstelle, bei Frau Schmidt und ihrem Team, die die Veranstaltung organisiert hatte, bei Henrike von Platen für die Koordinierung des FidAR-Forums im Hintergrund, bei Frau Dr. Brigitte Schweikert für die finanzielle Unterstützung durch das Familienministerium, bei Matthias Struwe für die Pressearbeit, bei den FidAR-Mitgliedern, die als Personalberaterinnen und -berater die Recruiting Lounge gestaltet hatten, bei Adrienne Axler, Geschäftsführerin von Sodexo, für das Engagement für FidAR, bei den Referenten und Referentinnen und bei Walter Dombrowsky für die ausgezeichnete Gestaltung des Veranstaltungsdesigns und der WoB-Studien.

Die FidAR Präsidentin gab den Teilnehmenden als Aufgaben bis zum nächsten FidAR-Forum mit auf den Weg: Jeden Tag über eine Frau gut reden, heute mit fünf neuen Visitenkarten nach Hause gehen und im September die Parteien zu wählen, die die Gleichstellung unterstützen.



Draußen legte der Jahrhundertregen den Verkehr lahm. Die Teilnehmenden des FidAR-Forums IX ließen sich davon nicht beeindrucken. Sie boten sich gegenseitig Mitfahrgelegenheiten an, teilten sich Regenschirme und starteten gegen alle Widrigkeiten mit neuem Schwung zu einer weiteren Marathon-Etappe für eine gesellschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Gemeinsam sind wir stark.