



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Pressemappe

FIDAR-FORUM

„Eine gute Wahl: Mehr Frauen in die Aufsichtsräte“

15. März 2010

Französische Botschaft, Berlin

Ansprechpartner für die Presse:
Eye Communications
Matthias Struwe MSc MA
Stühlingerstr. 24
79106 Freiburg

Telefon: +49 (7 61) 137 62 21
Telefax: +49 (7 61) 137 62 24
Mobile: +49 (1 71) 88 93 704
E-Mail: m.struwe@eyecommunications.de
Internet: www.eyecommunications.de



Pressemitteilung

EUROPAS REGIERUNGEN SETZEN AUF MEHR FRAUEN IN AUFSICHTSRÄTEN / FIDAR FORDERT GESETZLICHE QUOTE AUCH IN DEUTSCHLAND

- » Bundesfamilienministerin Kristina Schröder stellt erstmals Eckpunkte des Stufenplans der Bundesregierung für mehr Frauen in Führungspositionen vor
- » Wettlauf um gesetzliche Maßnahmen für mehr Chancengleichheit in der Europäischen Union
- » FidAR-Präsidentin: „Wir brauchen jetzt eine verbindliche gesetzliche Frauenquote für Aufsichtsräte“

Berlin, 15.03.2010: In den Mitgliedstaaten der Europäischen Union wird die Chancengleichheit von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft zunehmend gesetzlich verankert. Frankreich steht kurz davor, eine Frauenquote für Aufsichtsräte, die Niederlande sogar für die Vorstände, einzuführen. In Belgien, Finnland, Österreich, Schweden und Spanien wurden entsprechende Gesetzesinitiativen in die Wege geleitet bzw. beschlossen. Vorbild der Entwicklung ist Norwegen, wo seit 2008 eine gesetzliche Frauenquote von 40 Prozent in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen gilt. In der Französischen Botschaft in Berlin diskutieren heute auf dem zweiten Forum der Initiative FidAR - Frauen in die Aufsichtsräte hochrangige Experten aus dem In- und Ausland über die bahnbrechende Entwicklung hin zu mehr Gleichberechtigung in der europäischen Wirtschaft und die in Deutschland erwogenen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Anlässlich des Forums stellt Bundesfamilienministerin Kristina Schröder die Eckpunkte eines Stufenplans zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen vor. „Frauen haben längst die Arbeitswelt erobert. Aber dort, wo die wichtigen Entscheidungen getroffen werden, bleiben die Männer immer noch unter sich“, erklärt Schröder vor Vertretern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik in der Französischen Botschaft in Berlin. „Doch Unternehmen können es sich gar nicht mehr leisten, in den Führungsetagen auf die Kompetenz von Frauen zu verzichten. Deswegen freue ich mich, wenn Unternehmen mit gutem - freiwilligem - Beispiel vorangehen. Eine gesetzlich verordnete Quotenregelung für Frauen in Aufsichtsräten kann nur Ultima Ratio sein. Die nötigen Veränderungen erreichen wir nur mit Unterstützung der Wirtschaft und nicht gegen sie“, betont die Ministerin.

In Frankreich hat die Nationalversammlung am 20.01.2010 ein Gesetz zur Einführung einer verbindlichen Frauenquote von 20 Prozent nach drei und 40 Prozent nach sechs Jahren in den Kontrollgremien börsennotierter Gesellschaften und öffentlicher Unternehmen verabschiedet. Firmen, die bisher keine Frauen in ihren Aufsichtsräten haben, müssen innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes mindestens eine Frau berufen. Das Gesetz liegt der zweiten Kammer, dem Senat, zur Entscheidung vor. „Schon jetzt reagieren einige Konzerne auf das Gesetz und haben angekündigt, Frauen in ihre Aufsichtsräte zu berufen. Die Entwicklung bei unserem wichtigsten Wirtschaftspartner Deutschland in dieser Frage beobachten wir mit großem Interesse“, erklärt Graham Paul, Gesandter der Französischen Botschaft in Berlin.

In Finnland fordert der Corporate Governance Kodex seit diesem Jahr, dass in Aufsichtsräte Vertreter beider Geschlechter berufen werden müssen. Wird das Ziel nicht erreicht, muss die Nichteinhaltung erklärt werden. In staatlichen Betrieben liegt der Frauenanteil in Aufsichtsräten bereits seit 2006 bei 40 Prozent. „Die finnische Regierung beobachtet die Entwicklung in den Nachbarstaaten sehr genau“, so Leena Linnainmaa, Direktorin der nationalen finnischen Handelskammer. „Der Druck über den

Corporate Governance Kodex zwingt die Unternehmen schon jetzt zum Umdenken. Seit Jahresbeginn ist der Frauenanteil in Aufsichtsräten spürbar angestiegen.“

Während gesetzliche Maßnahmen in Deutschland noch ausstehen, handeln immer mehr Unternehmen und stärken bewusst die Vielfalt in der Unternehmensführung. Dabei werden sie von der Empfehlung des Corporate Governance Kodex bestärkt, für eine angemessene Vertretung von Frauen in Aufsichtsräten und im Vorstand zu sorgen. Die HypoVereinsbank hat zu Beginn des Jahres den ersten Frauenbeirat eines deutschen Finanzinstituts eingerichtet. Der Vorstand der Deutschen Telekom AG hat jetzt beschlossen, bis 2015 eine Quote von 30 Prozent Frauen in Führungspositionen zu erreichen. „Es geht uns bei der Frauenquote nicht um politisch korrekte Alibiregelungen, sondern um die spürbare und nachhaltige Umsetzung von Chancengleichheit für die besten Talente, egal welchen Geschlechts. Unsere jahrelangen Maßnahmen zur Frauenförderung waren redlich und gut gemeint, der durchschlagende Erfolg blieb wie in allen großen Unternehmen leider aus. Deshalb gehen wir jetzt einen neuen und mutigen Weg, ohne die bisherigen Fördermaßnahmen aufzugeben“, betont Thomas Sattelberger, Vorstand Personal der Deutschen Telekom AG.

Im Februar hat die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex empfohlen, in den Richtlinien zur guten Unternehmensführung konkrete Pläne einzufordern, wie der Anteil von Frauen in den Aufsichtsgremien erhöht werden kann. Die Aufsichtsräte müssten danach zukünftig in der Entsprechungserklärung darlegen, welchen Anteil von Frauen sie für angemessen halten und bis wann dies erreicht werden kann. Bisher fordert der Corporate Governance Kodex die Unternehmen nur dazu auf, bei der Zusammensetzung von Aufsichtsrat und Vorstand auch auf „Vielfalt (Diversity)“ zu achten.

Rechtsanwältin Frauke Vogler, die als eine der ganz wenigen Aufsichtsrätinnen in Deutschland die Interessen der Anteilseigner im Kontrollgremium einer börsennotierten Gesellschaft vertritt, sieht keinen Grund, warum nicht mehr Frauen in Aufsichtsratspositionen vorrücken könnten. „Es gibt genügend hervorragend qualifizierte Frauen, die für Führungspositionen in Vorstand und Aufsichtsrat geeignet sind. Die Vorbehalte mancher Kollegen sind völlig unbegründet. Frauen bringen andere Perspektiven ein und stärken die Unternehmensführung. Außerdem zeigen Untersuchungen, dass Unternehmen mit Frauen im Spitzenmanagement erfolgreicher und profitabler sind. Ein Umdenken ist also im Interesse der Aktionäre.“

„Die Einführung einer Frauenquote in Norwegen war das Signal, die Entwicklung in Frankreich und den europäischen Nachbarstaaten ist der Durchbruch für mehr Gleichberechtigung in der europäischen Wirtschaft“, erklärt Monika Schulz-Strelow, Präsidentin der Initiative FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte. „Die Bundesregierung sollte sich diese Entwicklung zum Vorbild nehmen und den Stufenplan zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst möglichst schnell ausgestalten und umsetzen.“ Die Erfahrung zeige, dass eine Selbstverpflichtung der Wirtschaft nicht ausreichte, um substantielle Änderungen zu erreichen. „Wir bleiben bei unserer Forderung nach einer verbindlichen, gesetzlich verankerten Quote von 25 Prozent + Frauen in Aufsichtsräten. Wir spüren bei FidAR den Rückenwind der europäischen Nachbarn, aber auch in zunehmender Weise das Umdenken in der Wirtschaft und in der Deutschen Corporate Governance Kommission. Das letzte männlich dominierte Jahrzehnt begann mit der Internetkrise und endete mit der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise. Das neue Jahrzehnt wird das Jahrzehnt der Frauen in der Wirtschaft“, so Schulz-Strelow.

Das mit Unterstützung des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführte FidAR-Forum II unter dem Motto „Eine gute Wahl: Mehr Frauen in die Aufsichtsräte“ erweist sich erfolgreich als Impulsgeber für die Diskussion in Wirtschaft, Politik und Medien. Die

Veranstaltung war dreifach überbucht. Das aktuelle Programm finden Sie im Internet unter www.fidar-einegutewahl.de.

Pressemappe und Fotos zum FidAR Forum II

Am 15.03.2010 stellen wir unter <http://www.fidar-einegutewahl.de/Presse.45.0.html> eine umfangreiche Pressemappe mit Informationen und Redemanuskripten sowie Fotos der Veranstaltung bereit.

Ihre Ansprechpartnerin

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.
Monika Schulz-Strelow, Präsidentin
Tel.: +49 (30) 26 30 87 37, E-Mail: Monika.Schulz-Strelow@fidar.de

Fotos der Ansprechpartnerin erhalten Sie in der Pressestelle. Dort erhalten Sie auch weitere Informationen und Untersuchungen zu Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft.

Pressekontakt:

Matthias Struwe | Eye Communications | Agentur für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Tel.: +49 (7 61) 137 62-21, E-Mail: m.struwe@eyecommunications.de

Über FidAR:

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V. ist eine überparteiliche und überregionale Initiative, die im Herbst 2005 von Frauen in Führungsposition in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik ins Leben gerufen wurde. FidAR strebt eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen und die Verbesserung der Unternehmenskontrolle an. Ziel der Initiative ist die paritätische Besetzung aller Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft. FidAR verfolgt diese Ziele im engen Austausch mit Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und in Kooperation mit den relevanten Wirtschafts- und Frauenverbänden.

Mehr Informationen zu FidAR im Internet unter www.fidar.de.



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Unterlagen

FidAR - Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Ansprechpartner für die Presse:
Eye Communications
Matthias Struwe MSc MA
Stühlingerstr. 24
79106 Freiburg

Telefon: +49 (7 61) 137 62 21
Telefax: +49 (7 61) 137 62 24
Mobile: +49 (1 71) 88 93 704
E-Mail: m.struwe@eyecommunications.de
Internet: www.eyecommunications.de

Eine gute Wahl: Mehr Frauen in die Aufsichtsräte

15. März 2010

Französische Botschaft Berlin

Statement von

**Monika Schulz-Strelow
Präsidentin FidAR - Frauen in die Aufsichtsräte e.V.**

Es gilt das gesprochene Wort

FidAR-Präsidentin Schulz-Strelow:

Das Jahrzehnt der Frauen in der Wirtschaft hat begonnen!

Sehr verehrte Damen und Herren!

Zwischen dem Frauentag am 08.03.2010 und dem Equal Pay Day am 26.03.2010 haben wir das zweite FidAR-Forum in der Französischen Botschaft platziert, um der Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder im Frauen-Monat März die Chance zu geben, ihre Vorstellungen zum Stufenplan zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der privaten und öffentlichen Unternehmen darzulegen. Dass wir das zweite FidAR-Forum in der Französischen Botschaft durchführen können, verdanken wir der Einladung des Französischen Botschafters, Bernard de Montferrand. Diese Einladung hat für uns eine hohe Signalwirkung auch in Richtung der Bundesregierung, da sich die französische Regierung vor kurzem dazu entschieden hat, für Chancengleichheit in den Führungspositionen der Wirtschaft zu sorgen.

Signal aus Frankreich

In der Nationalversammlung in Paris wurde am 20. Januar 2010 ein Gesetz zur Einführung einer verbindlichen Frauenquote in den Kontrollgremien französischer Unternehmen beschlossen. Der Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten börsennotierter Gesellschaften und öffentlicher Unternehmen soll demnach – auch in einem Stufenplan - in sechs Jahren 40 Prozent betragen.

Die französische Regierung hat damit ein starkes Zeichen gesetzt. Sie reiht sich in eine Entwicklung ein, die nicht mehr aufzuhalten sein wird: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen, in Aufsichtsräten wie auch in Vorständen, wird in ganz Europa wachsen. Und da dies – wie sich gezeigt hat - nicht über eine Selbstverpflichtung der Wirtschaft funktioniert, wird dieses Ziel jetzt über gesetzliche Quoten umgesetzt. Norwegen hat mit seinem couragierten Vorgehen den Weg gewiesen, nun folgen die anderen europäischen Staaten dem skandinavischen Vorbild.

Man kann in der Europäischen Union geradezu von einem Wettlauf um die geeignetsten Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Spitzenmanagement sprechen. Neben Frankreich haben die Niederlande im Dezember 2009 ein Gesetz mit einer Quote von 30 Prozent für Aufsichtsrat und Vorstände auf den Weg gebracht. Belgien, Österreich, Schweden und Spanien haben Maßnahmen angekündigt oder bereits umgesetzt, um mehr Frauen in Aufsichtsräte und Vorstände der privaten und öffentlichen Unternehmen zu bringen. Norwegen hat es mit einer gesetzlichen Regelung zur Einführung einer Mindestquote von 40 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten vorgemacht. Aus unserer Sicht hat sich in den meisten europäischen Staaten inzwischen die Überzeugung durchgesetzt, dass die Stärkung des Frauenanteils in Führungspositionen eine volkswirtschaftliche Notwendigkeit und nicht ein vorrangig emanzipatorisches Projekt ist.

Stufenplan der Bundesregierung kommt, aber wann und wie?

Als wir im September 2009 das erste FidAR Forum im Auftrag des Bundesfamilienministeriums hier in Berlin durchgeführt haben, hat die damalige Familienministerin Ursula von der Leyen einen Stufenplan zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten in Deutschland angekündigt. Schon dies war aus unserer Sicht ein Erfolg. Im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und FDP wurde dieser

Vorschlag nahezu wortgleich aufgegriffen. Heute, genau ein halbes Jahr später, wird Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder im Rahmen des zweiten FidAR-Forums die Eckpunkte des Stufenplans vorlegen. Deutschland bewegt sich also doch. Und wir sind stolz darauf, dass diese Entwicklung von FidAR entscheidend mit angestoßen wurde. Doch das reicht nicht; wir erwarten einen Stufenplan mit Maßnahmen, die auch Wirkung zeigen.

Dabei wissen wir uns der Unterstützung des Frauenrats der CDU sicher; auch die Bündnis-Grünen mit ihren seit Jahren bestehenden Forderungen nach der 40% Quote und die SPD, die ähnlich lautende Forderungen im letzten Jahr formuliert hat, schauen ebenfalls sehr genau hin.

Vielfalt wird im Corporate Governance Kodex stärker verankert

Auch die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex hat sich bewegt. Sie schlägt im Zuge der Reform der Richtlinien zur guten Unternehmensführung in ihrem Arbeitsprogramm für 2010 vor, von Aufsichtsräten konkrete Pläne einzufordern, wie der Anteil von Frauen in den Aufsichtsgremien erhöht werden kann. In der Entsprechungserklärung müsste zukünftig dargelegt werden, welcher Anteil von Frauen angemessen sei und bis wann dies erreicht werden kann. Bisher fordert der Corporate Governance Kodex lediglich, bei der Zusammensetzung von Aufsichtsräten und Vorständen auch auf „Vielfalt“ zu achten.

Unter der Leitung des Deutschen Juristinnenbundes und im Verbund mit den Anwältinnen im Deutschen Anwaltsverein setzen wir die gemeinsamen Aktionen im Rahmen der derzeit stattfindenden Hauptversammlungen fort, die Vorstände systematisch nach ihren Plänen zur Erhöhung des Anteils von Frauen zu befragen. Wir haben dabei festgestellt, dass ein Umdenken eingesetzt hat, konkrete Ergebnisse aber eben doch ihre Zeit brauchen.

Unternehmen scheuen die Quote nicht

Auch die Unternehmen bewegen sich. Einige haben, wie Sie gleich am Beispiel der Deutschen Telekom AG erfahren werden, konkrete Pläne, gezielt mehr Frauen ins Spitzenmanagement zu holen. Und dies nicht nur, weil es gut für das Image ist, sondern weil sie das Potenzial dieser Frauen brauchen und weil sie davon überzeugt sind, dass mehr Vielfalt für eine bessere Unternehmensführung sorgt.

Beginnt jetzt das Jahrzehnt der Frauen?

Betrachten wir die Entwicklung in den europäischen Staaten, die Veränderungen in den Unternehmen, die Reformen im Bereich der Corporate Governance und die breite öffentliche Diskussion, dann können wir heute feststellen:

Das Jahrzehnt der Frauen in der Wirtschaft hat begonnen!

So wie das letzte Jahrzehnt von der größten Finanz- und Wirtschaftskrise geprägt wurde, so gehe ich davon aus, dass dieses Jahrzehnt eine „Revolution“ für die Gleichberechtigung von Frauen in der Wirtschaft mit sich bringen wird. Allerdings reicht

die Aussage der Bundeskanzlerin vom vergangenen Jahr, dass es so nicht weitergehen könne, nicht aus. Den Worten müssen jetzt Taten folgen!

Die Finanzkrise hat gezeigt, dass wir sehr viel Sand im Getriebe der Unternehmensführung haben. Doch die Getriebe sind nicht nur äußerlichen Beeinträchtigungen ausgesetzt. Vorstände und Aufsichtsräte bilden in der Unternehmensführung die Zahnräder, ohne die sich nichts bewegt. Doch ohne die Frauen fehlt diesen Zahnrädern jede zweite Zacke. Ihnen fehlt die Voraussetzung, um wirklich ihre eigentliche gesamte Kraft zu entfalten und für ein optimales Ineinandergreifen zu sorgen. Gerade in einer Krisensituation sind solche Getriebe dann gefährdet, unter hoher Belastung zu brechen. Ich bin der Ansicht, dass wir uns diese Schwäche in der Unternehmensführung nicht leisten können.

Wir sehen uns durch die aktuelle Entwicklung darin bestärkt, unsere Forderung nach der kurzfristigen Einführung einer gesetzlich verankerten Frauenquote von 25 Prozent + in Aufsichtsräten mit aller Kraft in die öffentliche wie auch in die politische Diskussion weiter einzubringen. Appelle reichen meines Erachtens nicht aus. Wir halten eine gesetzlich verankerte Quote von mindestens 25 Prozent für kurzfristig erreichbar und in der Wirtschaft auch für umsetzbar. Diese Quote ist der Katalysator für die gesamte Entwicklung hin zu mehr Chancengleichheit in der Wirtschaft. Unser Ziel bleibt dabei die paritätische Besetzung der Aufsichtsräte. Dann, aber auch erst dann, hätten wir einen Großteil der Aufgaben von FidAR erledigt.

FidAR- Qualifizierung der nächste Baustein

FidAR bleibt nicht bei der Forderung nach einer gesetzlichen Quote stehen. Die wichtige Aufgabe, das ist eine der Lehren aus den vergangenen Jahren, ist die Kompetenzerhöhung in den Aufsichtsräten und damit einhergehend passgenaue Qualifizierungen für Frauen und Männer. Die Anforderungen an Aufsichtsräte haben deutlich zugenommen und werden weiter zunehmen – nicht nur für Frauen.

Derzeit erarbeiten wir im Auftrag des Bundesfamilienministeriums eine Konzeption für ein Qualifizierungsprogramm für Aufsichtsrätinnen. Es geht dabei nicht um den immer wieder bemühten Vorwurf, es gäbe nicht genügend geeignete Frauen, um eine Quote in den Aufsichtsräten zu erfüllen. Sondern es geht um den Anspruch, dass jede Frau, die in einen Aufsichtsrat berufen wird, im Sinne des Gesetzes alle Voraussetzungen mitbringt, um eine professionelle Aufsicht der Unternehmensführung gewährleisten zu können.

Die heutige Konferenz ist schon ein großer Erfolg, bevor sie richtig begonnen hat. Wir hätten entsprechend der Nachfrage doppelt so viele Interessentinnen und Interessenten begrüßen können, konnten dies aber aus Platzgründen an diesem symbolischen Ort leider nicht realisieren. Zur Frage der Chancengleichheit zählen wir heute die wichtigsten Repräsentanten aus Deutschland und Europa zu unseren Referenten. Wir setzen damit ein starkes Ausrufezeichen. Und wir sehen uns und unsere Forderungen auf einem sehr guten Weg. Doch der Weg ist nicht allein unser Ziel. Jetzt muss gehandelt werden!

Haben Sie vielen Dank für ihre Aufmerksamkeit!



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

FidAR – die Initiative für mehr Frauen in die Aufsichtsräte Selbstverständnis, Diskussionsstand, Forderungen

FidAR – die Initiative. FidAR e.V. ist eine überparteiliche und überregionale Initiative, die im Jahr 2005 von Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik ins Leben gerufen wurde. FidAR verfolgt das Ziel einer nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen.

Die Ausgangssituation. Nur ca. 12% der Aufsichtsratspositionen der DAX-, Tec-DAX und M-DAX-Unternehmen sind mit Frauen besetzt. Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich im Mittelfeld. Diese Position fußt jedoch allein auf der deutschen Besonderheit der Mitbestimmung: 80% der Aufsichtsrätinnen sind Arbeitnehmervertreter. Nur ca. 4% der von der Anteilseignerseite gewählten Aufsichtsratsmitglieder sind Frauen.

Gründe für eine starke Präsenz von Frauen in den Aufsichtsräten. Die ausgewogene Vertretung von Frauen in den Aufsichtsräten ist nicht nur ein Gebot der Gleichstellung, sondern vor allem ein Gebot guter Unternehmensführung, gerade vor dem Hintergrund der anhaltenden Wirtschaftskrise. Wissenschaftliche Studien belegen, dass Diversität in den Aufsichtsgremien – d.h. insbesondere die sichtbare Präsenz einer kritischen Masse von Frauen – ein wichtiger Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg ist. Sie führt zu einer differenzierteren Diskussion, einer fundierteren Entscheidungsfindung und einer besseren Unternehmenskontrolle.

FidAR fordert verbindliche Maßnahmen. Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt, dass eine freiwillige Selbstverpflichtung der Wirtschaft nicht ausreicht, um den Frauenanteil in den Führungspositionen der Wirtschaft signifikant zu erhöhen. Das Ziel einer größeren Diversität der Aufsichtsräte und einer besseren Unternehmenskontrolle verlangt effektivere und verbindliche Maßnahmen. Um die Situation nachhaltig zu ändern und eine adäquate Beteiligung von Frauen in den Aufsichtsräten der deutschen Unternehmen sicherzustellen, fordert FidAR daher zunächst eine Mindestquote von 25% + auf Anteilseignerseite. Das Ziel bleibt die paritätische Besetzung der Gremien.

Positive Entwicklungen der letzten Zeit. Die seit Jahren von FidAR und vielen anderen geleistete Überzeugungsarbeit zeigt erste Erfolge. In ganz Europa setzt sich langsam die Erkenntnis durch, dass eine stärkere Teilhabe von Frauen in den Führungspositionen der Wirtschaft schon aus Gründen der wirtschaftlichen Vernunft geboten ist:

- **Unsere europäischen Nachbarn gehen voran.** In vielen Staaten Europas ist derzeit ein Trend zu wirksamen Maßnahmen von Politik und Wirtschaft zu erkennen, die Partizipation von Frauen in den obersten Führungsgremien der Wirtschaft deutlich zu erhöhen. Vorreiter ist Norwegen. Hier schreibt ein Gesetz seit 2008 vor, dass die Aufsichtsräte aller Aktiengesellschaften mit mindestens 40% Frauen besetzt sein müssen. Diese Vorgabe ist bis heute zu 98% umgesetzt worden. Auch die Niederlande und Frankreich haben gehandelt und in jüngster Zeit Gesetzesinitiativen mit Quotenvorgaben formuliert und erfolgreich in die Parlamente eingebracht. Von solchen Schritten ist Deutschland noch weit entfernt.

- **Die Bundesregierung kündigt erste Schritte an.** Immerhin hat aber auch die deutsche Bundesregierung das Thema einer Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen auf ihre Tagesordnung gesetzt. Als erster Schritt wurde im Koalitionsvertrag ein Stufenplan zur Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten und Vorständen verankert. Ein entsprechendes Vorhaben hatte das BMFSFJ anlässlich des ersten FidAR-Forums im September 2009 formuliert und damit erstmals öffentlich klargestellt, dass die Bundesregierung Handlungsbedarf sieht. Allerdings ist in diesem Zusammenhang nur von Berichtspflichten und transparenten Selbstverpflichtungen die Rede, nicht von klaren quantitativen Vorgaben für die Gremienbesetzung.

Corporate Governance Kodex fordert Diversity für Aufsichtsräte. Die Deutsche Corporate Governance Kodex Kommission unter dem Vorsitz von Klaus-Peter Müller hat im Mai 2009 erstmals die Beachtung von Vielfalt (Diversity) bei der Besetzung von Vorständen und Aufsichtsräten als Empfehlung in den Kodex aufgenommen. Bereits für dieses Jahr hat die Kommission dieses Thema wieder zu einem ihrem Arbeitsschwerpunkte gewählt und beabsichtigt, die Empfehlung mit dem Ziel zu konkretisieren, den Anteil von Frauen in deutschen Aufsichtsräten nachhaltig zu erhöhen.

Frauenquote für Aufsichtsräte als politische Forderung. Auch außerhalb der Bundesregierung formulieren die politischen Akteure ihre Forderung nach mehr Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen und einer Quote für die Besetzung von Aufsichtsräten immer deutlicher. Bündnis 90/Die Grünen fordern bereits seit Jahren eine Quote für Aufsichtsräte nach dem norwegischen Modell, sind jedoch mit ihrem Gesetzesantrag am 05.03.09 im Bundestag gescheitert. Die SPD hatte die 40% Quote in ihr Bundestags-Wahlprogramm 2009 aufgenommen und fordert sie jetzt auf Landesebene.

FidAR fordert verbindliche Maßnahmen. Angesichts der erwiesenen Erfolglosigkeit freiwilliger Selbstverpflichtungen der Wirtschaft und der fest zementierten Mentalitätsmuster vieler Wirtschaftslenker (s. die eindrucksvolle Studie von Dr. Wippermann, Sinus Sociovision) ist FidAR überzeugt, dass die Zeit für verbindliche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den deutschen Aufsichtsräten jetzt reif ist. Wir fordern:

- die unverzügliche Aufnahme einer sanktionierten Regelung in den Deutschen Corporate Governance Kodex, bei der Nominierung von Aufsichtsratskandidaten einen Frauenanteil von 25% + sicherzustellen;
- die Verabschiedung einer gesetzlichen Mindestquote von 25%+ Frauen auf Anteilseignerseite für die Aufsichtsräte aller privaten und öffentlichen Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien und Europäischen Gesellschaften (SE) mit mehr als 100 Mitarbeitern;
- eine verbindliche gesetzliche Regelung, wonach unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmerseite Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft vertreten sein müssen;
- Umfassende Qualifizierungsangebote und die Steigerung der fachlichen Kompetenz aller Aufsichtsratsmitglieder;
- Transparenz bei der Besetzungen von Aufsichtsratspositionen;
- Sanktionen bei Nichtbeachtung der verbindlichen Mindestquoten.



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Unterlagen

Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend

Ansprechpartner für die Presse:
Eye Communications
Matthias Struwe MSc MA
Stühlingerstr. 24
79106 Freiburg

Telefon: +49 (7 61) 137 62 21
Telefax: +49 (7 61) 137 62 24
Mobile: +49 (1 71) 88 93 704
E-Mail: m.struwe@eyecommunications.de
Internet: www.eyecommunications.de

Internationaler Frauentag: Kristina Schröder stellt Schwerpunkte ihrer Gleichstellungspolitik im Bundestag vor



Familienministerin Kristina Schröder im Bundestag



Die Bundesfamilienministerin hat am 4. März in der Plenardebatte des Bundestages zum internationalen Frauentag die Schwerpunkte ihrer Gleichstellungspolitik vorgestellt. Ziel ist die Überwindung von Strukturen und Hürden, die faire Chancen im Beruf für Frauen und Männer verhindern.

So haben Frauen heute zwar die besseren Schulabschlüsse und stellen die Mehrzahl der Studienanfänger, verdienen aber schon beim Berufseinstieg weniger und machen dann seltener und langsamer Karriere. Zu den Ursachen dieser Entwicklung erklärte die Bundesfamilienministerin: "Hier zeigt sich in Strukturen, Kulturen und Denkmustern nicht nur eine Benachteiligung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts. Hier zeigt sich auch eine Benachteiligung von Menschen - von Frauen und Männern - aufgrund von Fürsorgeaufgaben in der Familie."

Laut Kristina Schröder gilt es, die konkreten Ursachen ungleicher Chancen in der beruflichen Entwicklung zu bekämpfen und mehr Zeit für Verantwortung zu ermöglichen: "Das ist eine langfristige Strategie. Sie erfordert ein Bündel ganz unterschiedlicher Maßnahmen." Dazu gehören unter anderem die "Vätermonate", das Unternehmensprogramm "Erfolgsfaktor Familie" und das Vorhaben "Zeit für Pflege".

Auch eine gesetzliche Quotenregelung für Aufsichtsräte schließt Kristina Schröder dabei nicht aus. Sie käme allerdings nur als letztes Mittel in Betracht: "Gesetzliche Zielvorgaben werden nicht sofort eingeführt, sondern an eine aufschiebende Bedingung geknüpft."

Video

- [Internationaler Frauentag: Kristina Schröder stellt Schwerpunkte ihrer Gleichstellungspolitik im Bundestag vor](#)

Reden zum Thema

- [Rede im Deutschen Bundestag von Bundesfamilienministerin Kristina Schröder zum Weltfrauentag, am Donnerstag, 04. März 2010, in Berlin](#)

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=134056.html>



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Unterlagen

Französische Botschaft Berlin

Ansprechpartner für die Presse:
Eye Communications
Matthias Struwe MSc MA
Stühlingerstr. 24
79106 Freiburg

Telefon: +49 (7 61) 137 62 21
Telefax: +49 (7 61) 137 62 24
Mobile: +49 (1 71) 88 93 704
E-Mail: m.struwe@eyecommunications.de
Internet: www.eyecommunications.de



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Unterlagen

Nationale finnische Handelskammer

Ansprechpartner für die Presse:
Eye Communications
Matthias Struwe MSc MA
Stühlingerstr. 24
79106 Freiburg

Telefon: +49 (7 61) 137 62 21
Telefax: +49 (7 61) 137 62 24
Mobile: +49 (1 71) 88 93 704
E-Mail: m.struwe@eyecommunications.de
Internet: www.eyecommunications.de

Leena Linnainmaa, Director Central Chamber of Commerce of Finland

The Finnish experience in promoting women on company boards

Finland and Sweden have the highest number of women on the boards of listed companies in the European Union. After spring 2010, it will be known, if the Finnish Corporate Governance Code for Listed Companies requiring both genders to be represented on the board has helped Finland to take the lead in the European Union.

As a rule, Finnish listed companies use a so-called one-tier governance model, which, in addition to the general meeting, comprises the board of directors and the managing director. According to the Limited Liability Companies Act, a company may also have a supervisory board. Very few listed companies have supervisory boards. One-tier governance model means that there are fewer members on the boards of Finnish listed companies than on the German supervisory boards. Finnish listed companies often have five to seven board members.

Until recently, the boards were mostly male. This has changed dramatically over the last few years.

The Finnish Strategies for promoting women board members

Several strategies for promoting women board members have been put into practice in Finland. These active measures include studies, corporate governance codes, governmental action and media attention.

a) Higher profits with women directors

The dramatic change in board compositions in Finland has its background in changing attitude towards women executives. There are many reasons for the change, but one catalyst may have been the study *Female Leadership and Firm Profitability* published by the Finnish Business and Policy Forum EVA (www.eva.fi) in September 2007. According to the study, firms led by women are from slightly over 10 to well over 20 per cent more profitable than businesses led by men. This study is an analysis of 14,020 Finnish companies, probably the largest study on this subject in the world. After the study was published by the nationally well-known and respected EVA, it has become difficult to state that women are not successful business leaders.

Even already before the results of the EVA study was published, the most important businessman in Finland, Mr Jorma Ollila, Chairman of both Nokia and Shell, and also of EVA, stated publicly that we need more women directors and that resources are wasted if women are not chosen to the top decision-making positions. Now it is very difficult for other businessmen to belittle the issue at least in public.

b) Corporate Governance Code

The Finnish Corporate Governance Recommendation of 2003 was the first national code in the world to mention the sex of board members:

“It is imperative for the board’s work and its effective functioning that the board is composed of directors with versatile and mutually complementary capabilities and skills. The age mix and the proportions of both sexes can also be taken into account in the composition of the board.”¹

Of course, this was not a strong approach but it was the beginning and helped to pave way for a stronger approach later.

In 2008, an updated Finnish Corporate Governance Code was issued. Following public discussion and special emphasis announced by Ms Mari Kiviniemi, Minister of Public Administration and Local Government, a much stronger approach was adopted. Recommendation 9 of the Finnish Corporate Governance Code for Listed Companies now states as follows:

“Both genders shall be represented on the board.”

This recommendation has now entered into force and is applicable from the first annual general meeting held after 1 January 2010. If a company does not comply with the recommendation, it must account for and explain the departure from the code. Actually, although some other national codes include diversity on the boards, the Finnish Code is the only one requiring an explanation if there are not both genders on the board of a company. This requirement makes it the strongest of the corporate governance codes in this respect.

The general experience in the Finnish market is that most companies are reluctant to depart from the Code due to the publicity of the departure. So there was confidence that a recommendation requiring an explanation if not complied with will have an effect. This confidence was not unfounded.

In 2008, when the Code was issued, only 51 per cent of Finnish listed companies had a female board member while 49 per cent of the companies had all male boards. After the

¹ The Finnish Corporate Governance Recommendation of 2003, Recommendation 15.

recommendation was given, the ratio soon started to change. In 2009, 58 per cent of the companies already had at least one female board member even though the recommendation had not entered into force.

The spring of 2010 will show the success of this approach after every listed company has held its annual general meeting. It is already known that 13 listed companies with previously all male boards have elected or have proposals for a woman board member. This figure alone covers more than 10 per cent of Finnish listed companies.

By now, the number of companies with at least one woman board member (or at least proposal for a woman board member) has risen to 68 per cent of all listed companies. The figure will still rise because ca 15 listed companies have not yet published the proposals for their new boards. It can be estimated that the figure of companies having women board members will rise to ca 70 per cent of all listed companies in spring 2010. This can be seen as a success as the change from 51 to 70 per cent has happened in two years and without much controversy.

Naturally, in the future the figure will have to be higher if this approach can be estimated to be a continuing success.

It should be noted, that nowadays almost all Finnish listed companies with all male boards are small companies. All large cap companies comply with the Code. It must be admitted, however, that an important factor in the growing number of women on the boards is the Finnish Government's decision to require 40 per cent of both sexes on the boards of state-owned companies (see below for more information).

The Finnish business sector mostly opposes quota legislation but has gradually learnt to accept alternative ways to accelerate change because it was widely acknowledged that women's number in decision-making positions was not satisfactory compared to women's high education and number in the work-force.

c) Governmental action promoting women's board membership

In order to reduce stereotyping and a male-dominated corporate culture, governments should take an active role in promoting women's board membership. Such measures may include policy decisions, equality programs and legislation.

In Finland, since its first introduction by the Government of Ms Anneli Jäätteenmäki, Prime Minister of Finland in 2003, the Finnish Government programs have included ambitious targets for promoting gender equality. In 2004 the Finnish Government set a target of 40 per

cent women board members in state-owned companies.² This target was reached already in spring 2006. This has been an important factor in promoting women on company boards because state-owned companies include several important and well-known listed companies in Finland.

In August 2006, the Prime Minister of Finland, Mr Matti Vanhanen and the Minister for Social Affairs and Health, Ms Tuula Haatainen sent a letter to some 100 of the largest listed companies encouraging business leaders to join the debate on finding new measures to incorporate the expertise and competence of women in economic decision-making. The letter expressed the view that the expertise and experience of women will contribute new strengths enabling Finnish companies to achieve success.

During the preparation of the Corporate Governance Code of 2008, the emphasis given by Ms Mari Kiviniemi, Minister of Public Administration and Local Government, was an important factor in persuading the corporate sector to accept a stronger approach in the Corporate Governance Code. The corporate sector wished to avoid quota legislation and thus the strong gender recommendation in Corporate Governance Code was created.

d) The role of the media

Media attention is crucial in achieving new attitudes. Whilst typical “women’s magazines” are often rather conservative and ignore this issue, financial newspapers and magazines are somewhat less conservative with some of them systematically highlighting the importance of having women directors. For example, the Finnish weekly magazine *Talouselämä* (Financial Life) publishes an annual special issue on women directors and organises an annual gala for women directors.

During spring 2010, the Finnish media has followed the growing number of women on the boards with a lot of positive publicity. It has certainly been one of the factors in the success of the Corporate Governance Code. The media has also published negative examples, featuring companies with all male boards. Companies wish to avoid negative publicity, so the role of the media must be recognised.

² Equality Program of the Government 2004-2007 (*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2004-2007*), Publication of the Ministry of Health and Social Affairs (*Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisu*), 2005:1.

Conclusion

The Finnish experience of using studies, corporate governance codes, governmental action and media attention in promoting women's participation on the boards of listed companies could serve as an example in other countries. Change can be achieved in a relatively short time without introducing quota legislation if the government shows real interest in the subject and gives signals to the corporate sector. The corporate sector should then assume its responsibility and find ways to introduce more women to company boards. After all, the old practise of having all male boards can be interpreted to be a hidden male quota system.

The Finnish experience shows that Corporate Governance Codes can be used as a powerful tool in promoting women's number on corporate boards.



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Unterlagen

Deutsche Telekom AG

Ansprechpartner für die Presse:
Eye Communications
Matthias Struwe MSc MA
Stühlingerstr. 24
79106 Freiburg

Telefon: +49 (7 61) 137 62 21
Telefax: +49 (7 61) 137 62 24
Mobile: +49 (1 71) 88 93 704
E-Mail: m.struwe@eyecommunications.de
Internet: www.eyecommunications.de

**Statement Thomas Sattelberger
Pressekonferenz FidAR e. V., Berlin, 15. März 2010**

- Es gilt das gesprochene Wort -

Sehr geehrte Damen und Herren,

**die Gleichbehandlung von Frauen im Berufsleben ist kein
ruhmreiches Kapitel unserer Arbeitswelt, jedenfalls nicht für uns
Männer:**

**Erst 1958 wurde Frauen in Deutschland per Gesetz erlaubt, ohne
Einwilligung ihrer Männer arbeiten zu gehen. Und erst seit 1977
dürfen Männer in unserem Land das Arbeitsverhältnis ihrer
Ehefrauen in deren Namen nicht mehr kündigen. Das ist gerade
einmal 33 Jahre her. Und heute? Berufstätige Frauen sind längst
selbstverständlicher Teil unserer modernen Arbeitswelt. Ganz
anders sieht es aber aus, wenn es um die Teilhabe an der
Verantwortung geht. Frauen an den Schalthebeln der Macht, Frauen
in den Zentren der Verantwortung sind nach wie vor Ausnahmen.**

**Bei den 200 größten deutschen Firmen sind von den 833 Vorstandsmitgliedern
gerade einmal 21 Frauen. Das sind nicht mal drei Prozent. Und in den DAX-30-
Unternehmen sieht es noch düsterer aus. Es gibt lediglich einen weiblichen
Vorstand. In der letzten Dekade ist der Frauenanteil im
Topmanagement deutscher Großunternehmen gerade einmal von rund 5 auf
knapp 5,8 Prozent gestiegen. Das ist beschämend.**

**Kann es sich unsere Wirtschaft auf Dauer leisten, auf die Hälfte ihres
intellektuellen und menschlichen Potenzials zu verzichten? Die
Antwort lautet: Natürlich nicht!**

**Leider haben die moralischen Bekundungen und
Absichtserklärungen der deutschen Wirtschaft zur Frauenförderung**

substanziell nicht allzu viel gebracht. Im Arbeitszeugnis der Unternehmen müsste stehen: Sie haben sich stets bemüht....

Nicht anders bei der Deutschen Telekom. Auch wir haben mit Ernüchterung festgestellt, dass unsere jahrelangen Maßnahmen zur Frauenförderung zwar redlich und gut gemeint waren, der durchschlagende Erfolg blieb wie in allen großen Unternehmen leider aus. Wir haben es nicht geschafft, die gläserne Decke zu durchbrechen. Die Anzahl von Frauen in Führungspositionen hat sich in den letzten Jahren bei der Deutschen Telekom kaum verändert.

Mentalitäten, traditionelle Rollenmuster, eingeschliffene Verhaltensweisen und etablierte Hierarchien – das mussten wir schmerzlich erkennen – lassen sich offensichtlich weder durch Rhetorik noch durch gut gemeinte, aber nicht durchschlagende Mentoring-Programme ändern.

Deshalb gehen wir jetzt einen neuen und mutigen Weg: Als erstes Dax-30-Unternehmen führt die Deutsche Telekom eine Frauenquote ein. Bis Ende 2015 wollen wir dreißig Prozent der oberen und mittleren Führungspositionen im Unternehmen mit Frauen besetzen. Diese Regelung gilt weltweit.

Meine Damen und Herren, es geht uns bei der Frauenquote nicht um politisch korrekte Alibiregelungen, sondern um einen Hebel für die spürbare und nachhaltige Umsetzung von Chancengleichheit. Es geht um die besten Talente, egal welchen Geschlechts. Es geht uns um die längst überfällige Trendwende.

Vier Gründe sind wesentlich für unsere Entscheidung eine Frauenquote für Managementpositionen einzuführen:

Erstens: Ich bin fest davon überzeugt, dass unser Unternehmen mit mehr Frauen im Management besser wird. Gemischte Teams, das zeigen viele Untersuchungen, sind nicht nur innovativer, sondern auch produktiver. Unternehmen mit einem hohen Anteil an weiblichen Führungskräften schaffen im Wortsinne Mehrwert. Das sind also ganz handfeste betriebswirtschaftliche Argumente für mehr Frauen in Führungspositionen.

Zweitens: Mit der Frauenquote haben wir übrigens auch eine kluge Antwort auf die mittelfristige Entwicklung des Arbeits- und Talentmarktes gefunden. Bereits heute sind rund 60 Prozent der Absolventen von wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen an deutschen Hochschulen Frauen. Nur: Die ‚gläserne Decke‘ hindert zu viele weibliche Talente auf ihrem Weg nach oben. Jetzt haben wir einen Weg geschaffen, um diese Decke endlich zu öffnen.

Übrigens: Die Entscheidung für die Quote wird auch über die Telekom hinaus Signalwirkung haben. Schließlich zeichnet sich schon heute eine Fachkräftelücke ab. Ein Beispiel: Laut OECD werden im Jahr 2020 voraussichtlich auf 10 Ingenieure im Vorruhestandsalter nur noch 7 Nachwuchsingenieure kommen. Und darunter werden kaum Ingenieurinnen sein. Wir müssen also die MINT-Begeisterung bei jungen Mädchen wecken und zusätzlich massiv Karrierechancen für junge Frauen aufzeigen.

Drittens: Mit der Quote setzen wir auch ein positives Signal für weibliche Berufseinsteiger. Für uns ist die Quotenregelung nämlich zugleich wichtiger Teil des strategischen Personalumbaus. Sie sorgt für eine sinnvolle, faire und nachhaltige Erweiterung des Talentpools, aus dem wir die Führung von Morgen gewinnen wollen.

Viertens: Mehr Frauen in Führungspositionen bei der Deutschen Telekom zu bringen, ist für mich auch ein zutiefst moralisches Thema. Unsere Entscheidung für die Quote ist auch ein Kristallisationspunkt, an dem man den Anspruch einer nachhaltigen Unternehmensführung

festmachen kann. Es ist für mich schlicht und einfach eine Frage des guten Rufs für unser Unternehmen.

Die Umsetzung der 30 Prozent Quote gehen wir systematisch an. Wir brauchen ein großes Reservoir an weiblichen Talenten, aus dem wir schöpfen können.

So definieren wir Zielwerte beispielsweise bei Neueinstellungen von Hochschulabsolventen, bei Auswahlprozessen, bei Talentpools sowie bei der Teilnahme an Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen.

Lassen Sie mich zwei Beispiele nennen: So sollen schon in den Folgejahren die Einstellungen von Absolventinnen dualer Studiengänge und Hochschulabsolventinnen etwa doppelt so hoch sein wie der Frauenanteil in den jeweiligen Hochschulabschlüssen. Dies gilt vor allem für die technischen Studiengänge. Jahr für Jahr sind dann weitere Steigerungen vorgesehen. In unseren Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen müssen in 2010 mindestens 30 Prozent und 2012 mindestens 40 Prozent Frauen vertreten sein. Mit weiteren Steigerungen in den Folgejahren.

Die Fahrstühle in die Führungsetagen der Deutschen Telekom werden in den nächsten Jahren also gut mit Frauen besetzt sein.

Die systematische Entwicklung von weiblichen Talenten in Führungspositionen kommt natürlich nicht ohne ein Programm zur Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben aus. Das ist ein Schlüsselthema. Wie organisieren wir beispielsweise die Unterstützung für den Wiedereinstieg ins Berufsleben an den klassischen Bruchstellen?

Wir werden deshalb unsere gut etablierten Elternzeitmodelle, Teilzeitmodelle für Führungskräfte, flexible Arbeitszeitmodelle und Kinderbetreuungsangebote ausweiten und insgesamt die praktischen

Unterstützungsleistungen im Alltag, wie zum Beispiel Haushaltshilfen und Notfallbetreuungen für Kinder, erweitern.

Meine Damen und Herren,

ich sagte, dass die Einführung der Frauenquote bei der Deutschen Telekom ein mutiger Schritt ist. Warum mutig, wenn die Vorteile so offen auf der Hand liegen? Weil eine Quotenregelung auch immer umstritten ist.

Mancher Mann fürchtet um den Bestand seiner vermeintlich angestammten Bastion. Manche weibliche Führungskraft sorgt sich, dass die neue Kollegin nur deshalb die Position innehat, weil sie das richtige Geschlecht besitzt. Eine andere Befürchtung: Männer, die besser geeignet wären, kommen wegen des falschen Geschlechts nicht zum Zuge.

Diese inneren Widerstände artikulieren sich dann gerne in dem bösen Wort der Quotenfrau. Mit diesem Vorurteil werden wir uns ganz gewiss auch auseinandersetzen müssen. Wir werden harte Überzeugungsarbeit leisten, um Skeptiker in den eigenen Reihen zu widerlegen.

Die Entscheidung des Vorstandes der Deutschen Telekom, eine Frauenquote einzuführen, ist fair, gut und richtig. Ich bin zutiefst davon überzeugt, dass der Erfolg uns Recht geben wird. Wir werden künftig viele gute Frauen, die ohne die Quote kaum eine vernünftige Karrierechance hätten, in Führungspositionen bei der Deutschen Telekom sehen.

Unser Ziel haben wir übrigens dann endgültig erreicht, wenn die Frauenquote sich selbst überflüssig macht. Bis dahin ist es noch ein weiter Weg, aber wir haben einen ersten großen Schritt getan.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Pressemitteilung

Bonn/Berlin, 15. März 2010

Deutsche Telekom führt als erstes Dax-30-Unternehmen Frauenquote für die Führung ein

- Weltweit 30 Prozent Frauen in Führungspositionen bis Ende 2015
- Fundament legen durch Kennziffern entlang der gesamten Talentkette
- René Obermann: „Kein Diktat einer falsch verstandenen Gleichmacherei, sondern handfeste Notwendigkeit“
- Bundesfamilienministerin Kristina Schröder: „Telekom geht mit gutem Beispiel voran“

Ernst gemacht mit Frauenförderung: Als erstes Dax-30-Unternehmen führt die Deutsche Telekom eine Frauenquote ein. Bis Ende 2015 sollen 30 Prozent der oberen und mittleren Führungspositionen im Unternehmen mit Frauen besetzt sein. Die Regelung gilt weltweit. Neben der Erweiterung ihres Talentpools verspricht sich die Deutsche Telekom durch mehr Vielfalt im Management langfristig eine höhere Wertschöpfung für das Unternehmen.

„Mehr Frauen in Führungspositionen ist kein Diktat einer falsch verstandenen Gleichmacherei. Es ist ein Gebot der gesellschaftlichen Fairness und vor allem eine handfeste Notwendigkeit für unseren Erfolg. Mit mehr Frauen an der Spitze werden wir einfach besser“, begründete Telekom-Chef René Obermann die Entscheidung des Konzernvorstands für die Frauenquote.

Kristina Schröder, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, begrüßt die Initiative der Deutschen Telekom: „Frauen haben längst die Arbeitswelt erobert. Aber dort, wo die wichtigen Entscheidungen getroffen werden, bleiben die Männer immer noch unter sich. Doch Unternehmen

können es sich gar nicht mehr leisten, in den Führungsetagen auf die Kompetenz von Frauen zu verzichten. Deswegen freue ich mich, dass ein Unternehmen wie die Deutsche Telekom hier mit gutem - freiwilligem - Beispiel vorangeht. Eine gesetzlich verordnete Quoteregulung für Frauen in Aufsichtsräten kann nur Ultima Ratio sein. Die nötigen Veränderungen erreichen wir nur mit Unterstützung der Wirtschaft und nicht gegen sie.“

Personalvorstand Thomas Sattelberger lässt nicht den geringsten Zweifel daran, dass die Quote auf keinen Fall die Anforderungen an Bewerber für Führungspositionen bei der Deutschen Telekom heruntersetze: „Es geht uns bei der Frauenquote nicht um politisch korrekte Alibiregelungen, sondern um die spürbare und nachhaltige Umsetzung von Chancengleichheit für die besten Talente, egal welchen Geschlechts. Unsere jahrelangen Maßnahmen zur Frauenförderung waren redlich und gut gemeint, der durchschlagende Erfolg blieb wie in allen großen Unternehmen leider aus. Deshalb gehen wir jetzt einen neuen und mutigen Weg, ohne die bisherigen Fördermaßnahmen aufzugeben.“

Die Frauenquote sei auch eine kantige Antwort auf die mittelfristige Entwicklung des Arbeits- und Talentmarktes, so Sattelberger. Bereits heute seien beispielsweise rund 60 Prozent der Absolventen von wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen an deutschen Hochschulen Frauen. „Dennoch hindert eine ‚gläserne Decke‘ offensichtlich zu viele weibliche Talente an ihrem Weg nach oben. Mit der Frauenquote werden wir diese Decke durchbrechen“, sagt der Telekom-Personalvorstand und hofft darüber hinaus auch auf eine positive Signalwirkung für weibliche Berufseinsteiger. Für die Deutsche Telekom ist die Quotenregelung zugleich wichtiger Teil des strategischen Personalumbaus, denn sie sorgt für eine sinnvolle, faire und nachhaltige Erweiterung des Talentpools, aus dem die Führung von Morgen gewonnen werde.

Überzeugt ist der Vorstand der Telekom auch von der betriebswirtschaftlichen Notwendigkeit der Frauenquote. Studien belegen, dass Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil ein signifikant besseres Unternehmensergebnis und höhere Rentabilität erzielen. Anleger und Fonds achten außerdem verstärkt auf nachhaltiges Wirtschaften, wozu auch die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen gehört.

Auch auf EU-Ebene und in einzelnen europäischen Ländern wird derzeit intensiv über die Einführung einer Frauenquote nach dem Beispiel Norwegens diskutiert. Einige europäische Länder befinden sich in der Vorbereitung eines entsprechenden Gesetzes.

Die Umsetzung der 30 Prozent-Quote für Führungspositionen bei der Deutschen Telekom wird systematisch durch Zielwerte beispielsweise bei Neueinstellungen von Hochschulabsolventen, bei Auswahlprozessen, bei Talentpools sowie bei der Teilnahme an Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen vorbereitet. So soll schon in den Folgejahren die Zahl der Einstellungen von Absolventinnen dualer Studiengänge und Hochschulabsolventinnen etwa doppelt so hoch wie der Frauenanteil in den jeweiligen Hochschulabschlüssen sein und Jahr für Jahr gesteigert werden. In Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen müssen künftig mindestens 30 Prozent Frauen vertreten sein.

Mit der Entscheidung für einen systematischen Aufbau weiblicher Talente in Führungspositionen baut die Deutsche Telekom auch ihr Programm zur Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben aus. So werden Elternzeitmodelle, Teilzeitmodelle für Führungskräfte, flexible Arbeitszeitmodelle und Kinderbetreuungsangebote ausgeweitet sowie praktische Unterstützungsleistungen im Alltag angeboten.



Deutsche Telekom AG
Corporate Communications

Tel.: 0228 181 - 4949

E-Mail: presse@telekom.de

Weitere Informationen für Journalisten:

www.telekom.com/presse

<http://twitter.com/deutschetelekom>

Über die Deutsche Telekom AG

Die Deutsche Telekom ist mit mehr als 151 Millionen Mobilfunkkunden sowie über 38 Millionen Festnetz- und mehr als 15 Millionen Breitbandanschlüssen (Stand 31. Dezember 2009) eines der führenden integrierten Telekommunikationsunternehmen weltweit. Ihre Produktmarken heißen T-Home (Festnetz-Telefonie, Breitband-Internet), T-Mobile (Mobilfunk) und T-Systems (ICT-Lösungen). Als internationaler Konzern in rund 50 Ländern und rund 260.000 Mitarbeitern weltweit (Stand 31. Dezember 2009) hat die Deutsche Telekom 2009 mehr als die Hälfte ihres Umsatzes in Höhe von 64,6 Milliarden Euro außerhalb Deutschlands erwirtschaftet.



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Unterlagen

Rechtsanwältin

Frauke Vogler

(Aufsichtsräte Q Cells SE)

Ansprechpartner für die Presse:

Eye Communications
Matthias Struwe MSc MA
Stühlingerstr. 24
79106 Freiburg

Telefon: +49 (7 61) 137 62 21
Telefax: +49 (7 61) 137 62 24
Mobile: +49 (1 71) 88 93 704
E-Mail: m.struwe@eyecommunications.de
Internet: www.eyecommunications.de



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Unterlagen

Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex

Ansprechpartner für die Presse:
Eye Communications
Matthias Struwe MSc MA
Stühlingerstr. 24
79106 Freiburg

Telefon: +49 (7 61) 137 62 21
Telefax: +49 (7 61) 137 62 24
Mobile: +49 (1 71) 88 93 704
E-Mail: m.struwe@eyecommunications.de
Internet: www.eyecommunications.de

**Regierungskommission
Deutscher Corporate Governance Kodex**

Die Geschäftsstelle

Berlin, 15.03.2010

Information zum 2. FidAR-Forum

Kodex-Kommission beabsichtigt Konkretisierung der Empfehlung für mehr Frauen und internationale Experten in Aufsichtsräten

- Professionalisierung von Aufsichtsräten durch Fort- und Weiterbildung
- Mehr Transparenz über und für qualifizierte Frauen schaffen

Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex beabsichtigt auf ihrer Plenumssitzung Ende Mai dieses Jahres, die bisherige Diversity-Empfehlung für deutsche Aufsichtsräte mit dem Ziel zu konkretisieren, den Anteil von Frauen und internationalen Vertretern in deutschen Aufsichtsräten nachhaltig zu erhöhen. Dies hat Klaus-Peter Müller, Vorsitzender der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex, auf dem 2. FidAR-Forum in Berlin am 15. März 2010 nochmals bestätigt. So soll die bisherige Empfehlung dahingehend erweitert werden, dass Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen künftig konkret ihre Planung für eine den Gegebenheiten des Unternehmens angemessene Vertretung von Frauen und ausländischen Experten in dem jeweiligen Aufsichtsrat darlegen. Über diese Planung, verbunden mit einem Zeitplan, und deren Umsetzung soll in den entsprechenden jährlichen Entsprechenserklärungen nach § 161 Aktiengesetz berichtet werden.

„In dem bevorstehenden Kampf um die besten Talente wäre die mangelnde Berücksichtigung von Frauen nicht nur eine schlechte Corporate Governance, sondern auch ein gravierender Nachteil im globalen Wettbewerb“, so Klaus-Peter Müller, Vorsitzender der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex.

Bereits 2009 hatte die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex mit Blick auf eine größere Vertretung von Frauen sowie einer größere Internationalität in den entsprechenden Organen die Empfehlung in den Kodex aufgenommen, dass bei der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats zukünftig auch auf eine ausreichende Vielfalt geachtet werden soll.

Professionalisierung von Aufsichtsräten durch Fort- und Weiterbildung

Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex hat sich darüber hinaus auf ihrer Sitzung im Februar 2010 für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für angehende und bereits aktive Aufsichtsräte ausgesprochen. Es gilt u.a. den Kreis geeigneter Persönlichkeiten, die künftig Aufsichtsratsmandate wahrnehmen könnten, zu erweitern und eine höhere Diversity, sprich einen angemessenen Anteil von Frauen und Ausländern in deutschen Aufsichtsräten, zu erreichen.

In Deutschland würde man damit an den erfolgreichen Weg von Norwegen anknüpfen. Vor Einführung von Weiterbildungsmaßnahmen wurde in Norwegen immer wieder das Argument angeführt, dass nicht genügend Frauen für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten zur Verfügung stünden. Nachdem sich Frauenverbände des Landes des Themas Fortbildung angenommen haben, ist das Argument obsolet geworden.

Weiterbildungsmaßnahmen für künftige und amtierende Aufsichtsräte sollten fundierte theoretische wie praxisbezogene Informationen vermitteln, insbesondere zu den Bereichen rechtliche Grundlagen, Konzernrechnungslegung und Risikocontrolling sowie zur praktischen Arbeit im Aufsichtsrat, die auch neue Entwicklungen einschließt. Im Rahmen eines Themenblocks „Rechtliche Grundlagen der Aufsichtsratsstätigkeit“ könnten u. a. vertiefende Informationen zu Rechten, Pflichten und der Verantwortung von Aufsichtsräten auf der Basis von Aktiengesetz und Deutschem Corporate Governance Kodex gegeben werden, die auch Haftungsfragen einschließen. Bei den komplexen Konzernrechnungslegung und Risikocontrolling könnte der Schwerpunkt auf der Verbesserung des Verständnisses von Bilanzen und Prüfungsberichten aus Sicht eines Aufsichtsrats gelegt werden. Darüber hinaus sollte in die Bedeutung und die Methodik des Risikocontrollings aus Sicht des Aufsichtsrats eingeführt werden. Schwerpunktmäßig könnten die Weiterbildungsmaßnahmen Einblick in die praktische Arbeitsweise eines Aufsichtsrats geben. Hierzu zählen die Arbeitsweise der Ausschüsse, die Aufgabe der

sogenannten Vorbesprechungen, das Berichtswesen und Überprüfungsmechanismen, aber auch praktische Hinweise für die Arbeit in mitbestimmten Aufsichtsräten sowie die Behandlung von Interessenkonflikten. Von besonderer Bedeutung ist, dass die Weiterbildungsmaßnahme auch die Einbettung der Arbeit im Aufsichtsrat in das gesellschaftspolitische Umfeld behandelt. In diesem Zusammenhang sollten die Facetten des Unternehmensinteresses, dem der Aufsichtsrat gesetzlich verpflichtet ist, und ihre praktische Umsetzung dargestellt werden. Für eine vertiefte Branchen- und Unternehmenskompetenz sollte neuen Aufsichtsratsmitgliedern ein spezielles branchen- und unternehmensspezifisches Einführungsprogramm von dem jeweiligen Unternehmen angeboten werden.

Nach Ansicht von Klaus-Peter Müller bekämen Persönlichkeiten, die, bezogen auf bisherige Karriere und Führungsverantwortung bereits für die Übernahme eines Aufsichtsratsmandats gut geeignet wären, mit solchen Weiterbildungsmaßnahmen das fachliche Rüstzeug, um später ein Unternehmen als Aufsichtsrätin beaufsichtigen zu können. Ein solches Rüstzeug ist die notwendige Voraussetzung für ein erstes Aufsichtsratsmandat in einem Unternehmen des Prime-Standard oder des MDAX, bevor es dann später um Aufsichtsratspositionen in DAX 30-Unternehmen gehen könnte.

Die Regierungskommission unterstrich im Februar, dass sie es begrüßen würde, wenn sich möglichst zeitnah ein breites Angebot von qualifizierten Weiterbildungsmaßnahmen entwickeln könnte. Erste Reaktionen zeigen, dass von beiden Seiten, den möglichen Anbietern und den potentiellen Teilnehmern, Interesse besteht. Klaus-Peter Müller wies darauf hin, dass dies ein Feld wäre, auf dem sich auch Fraueninitiativen wie die FidAR aktiv einbringen könnten.

Mehr Transparenz über und für qualifizierte Frauen schaffen

Ferner sprach Klaus-Peter Müller auf dem 2. FidAR-Forum auch die mangelnde Transparenz des Personalmarktes an. „Fakt ist, dass in den Findungsausschüssen in deutschen Unternehmen, die Vorschläge für die Besetzung von Aufsichtsräten entwickeln sollen, regelmäßig weniger als 10 Namen genannt werden, wenn es um die Frage geht, ob jemand eine qualifizierte Frau kennt, die berufen werden kann.“

Nach Ansicht von Klaus-Peter Müller wird es wichtig sein, dass die dafür nötige Transparenz über und für qualifizierte Frauen geschaffen wird, eine ein Aufsichts-

ratsmandat ausüben könnten. Dies kann nicht die Aufgabe einer Regierungskommission sein, aber eine Organisation wie die FidAR kann es sich zur Aufgabe machen, für die nötige Bekanntheit von qualifizierten Frauen für die Besetzung von Aufsichtsräten zu sorgen. Die Aussage oder die Ausrede, dass man gar nicht wisse, wo qualifizierte Frauen zu finden seien, sollte nicht gelten dürfen.

Bemerkungen für die Redaktionen

Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex

Die von der Bundesministerin für Justiz im September 2001 eingesetzte Regierungskommission hat am 26. Februar 2002 den Deutschen Corporate Governance Kodex verabschiedet und besitzt über die Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG eine gesetzliche Grundlage.

Mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex sollen die in Deutschland geltenden Regeln für Unternehmensleitung und -überwachung für nationale wie internationale Investoren transparent gemacht werden, um so das Vertrauen in die Unternehmensführung deutscher Gesellschaften zu stärken.

Mitglieder der Kommission sind: Klaus-Peter Müller (Vorsitzender), Prof. Dr. Dres. h.c.Theodor Baums, Dr. Hans-Friedrich Gelhausen, Dr. Dr. h.c. Manfred Gentz, Dietmar Hexel, Ulrich Hocker, Prof. Dr. Henning Kagermann, Max Dietrich Kley, Christian Strenger, Peer M. Schatz, Daniela Weber-Rey, Prof. Dr. Axel v. Werder.

Ansprechpartner:

Peter Dietlmaier

C4 Consulting GmbH

Königsallee 86

D-40212 Düsseldorf

Telefon +49 (0)211/51 60 22-11

Telefax +49 (0)211/51 60 22-22

Mobil +49 (0)151/25 21 22 34

E-Mail: peter.dietlmaier@c4consulting.de



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Unterlagen

Sinus Sociovision GmbH

Ansprechpartner für die Presse:
Eye Communications
Matthias Struwe MSc MA
Stühlingerstr. 24
79106 Freiburg

Telefon: +49 (7 61) 137 62 21
Telefax: +49 (7 61) 137 62 24
Mobile: +49 (1 71) 88 93 704
E-Mail: m.struwe@eyecommunications.de
Internet: www.eyecommunications.de



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Unterlagen

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)

Ansprechpartner für die Presse:
Eye Communications
Matthias Struwe MSc MA
Stühlingerstr. 24
79106 Freiburg

Telefon: +49 (7 61) 137 62 21
Telefax: +49 (7 61) 137 62 24
Mobile: +49 (1 71) 88 93 704
E-Mail: m.struwe@eyecommunications.de
Internet: www.eyecommunications.de

Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen weiterhin massiv unterrepräsentiert

Elke Holst
eholst@diw.de
Anita Wiemer

Vorstände und Aufsichtsräte großer Unternehmen in Deutschland werden nach wie vor von Männern dominiert – mit erdrückender Mehrheit. Das zeigt die aktuelle Studie des DIW Berlin. Lediglich 2,5 Prozent aller Vorstandsmitglieder der 200 größten Unternehmen (ohne Finanzsektor) sind gegenwärtig Frauen. In den Aufsichtsräten nehmen Frauen ein Zehntel aller Sitze ein. Ähnlich sieht die Lage in Vorständen und Aufsichtsräten des Finanzsektors aus. In den 100 größten Banken sind 2,6 Prozent, in den 62 größten Versicherungen 2,8 Prozent aller Vorstandsmitglieder Frauen. Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten liegt jedoch höher als bei den Top-200-Unternehmen: 16,8 Prozent bei den Banken und Sparkassen und 12,4 Prozent bei den Versicherungen. Insgesamt sind rund drei Viertel der Frauen mit Sitz in einem Aufsichtsrat von Arbeitnehmervertretungen entsandt und erhalten damit aufgrund von Mitbestimmungsregelungen ihr Mandat.

Trotz einiger positiver Beispiele hat sich die Situation in den Spitzengremien insgesamt in den letzten Jahren kaum geändert. Es bleibt abzuwarten, ob der im Koalitionsvertrag der Regierungsparteien 2009 vereinbarte Stufenplan zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen ein größerer Erfolg wird als die Selbstverpflichtung der Unternehmen aus dem Jahr 2001. Deren Umsetzung kann in Bezug auf die Besetzung von Spitzengremien in den großen Unternehmen der Privatwirtschaft als gescheitert gelten.

Das DIW Berlin untersucht regelmäßig die Repräsentation von Frauen in Vorständen/Geschäftsführungen und Aufsichts- beziehungsweise Verwaltungsräten der größten Wirtschaftsunternehmen, Banken und Sparkassen sowie Versicherungen in Deutschland.¹ In die Erhebung wurden 200 Wirtschaftsunternehmen außerhalb des Finanzsektors einbezogen:² 100 Banken und Sparkassen sowie 62 Versicherungen. Zur Darstellung der Entwicklung in den letzten Jahren werden die Ergebnisse jenen aus den Jahren 2006, 2007 und 2008 gegenübergestellt. Eine Namensliste der Frauen in den Top-100-Unternehmen der Privatwirtschaft sowie in den einbezogenen Unternehmen des Finanzsektors findet sich für 2009 in Tabelle 1.

Top-100-Wirtschaftsunternehmen: Frauenanteil in Vorständen sinkt unter Ein-Prozent-Marke

Die Vorstände der 200 umsatzstärksten Unternehmen in Deutschland (außerhalb des Finanz-

¹ Zuletzt im Jahr 2009, vgl. Holst, E., Schimeta, J.: Nach wie vor kaum Frauen in den Top-Gremien großer Unternehmen. Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 18/2009. Für einen generellen Überblick zur Situation von Frauen in Führungspositionen vgl. Holst, E. unter Mitarbeit von Busch, A. et al.: Führungskräftemonitor 2001-2006. Forschungsreihe Band 7 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Baden-Baden 2009; Busch, A., Holst, E.: Berufswahl wichtig für Karrierechancen von Frauen und Männern. Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 23/2009.

² Die Angaben wurden den Selbstdarstellungen der Unternehmen im Internet, den Geschäftsberichten und Jahresabschlüssen 2008 entnommen sowie durch Anfragen bei den Unternehmen gewonnen. Die Recherchen fanden im Zeitraum von November 2009 bis Anfang Januar 2010 statt. Die Auswahl der 200 nach dem Umsatz größten Unternehmen erfolgte auf Basis von: Wolters Kluwer Deutschland GmbH: Die großen 500. Deutschlands Top-Unternehmen. November 2009. Für den Finanzsektor wurde eine getrennte Auswertung nach der Bilanzsumme 2008 vorgenommen. Die Auswahl der Top-100-Banken und -Sparkassen erfolgte nach Huck, H.: Top 100 der deutschen Kreditwirtschaft 2008: Neue Großbankenlandschaft. In: Die Bank. Zeitschrift für Bankpolitik und Praxis, Ausgabe 8/2009. Die Auswahl der nach den Beitragseinnahmen 2008 größten Versicherungen erfolgte ebenfalls auf Basis der Angaben von Wolters Kluwer Deutschland GmbH.

Sechs Fragen an Elke Holst

„Wir brauchen einen klaren Fahrplan und Sanktionen“



Frau Dr. Holst, Sie haben den Frauenanteil an Spitzenpositionen in Deutschland untersucht. Gibt es dort mittlerweile mehr Frauen?

Es gibt immer noch viel zu wenig Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten, der Anteil ist sogar erschreckend gering. Die Spitzenpositionen in den großen deutschen Unternehmen werden eindeutig von Männern dominiert.

Wie viel Frauen gibt es in den Vorständen der größten deutschen Unternehmen?

In den Vorständen der 200 größten deutschen Unternehmen liegt der Frauenanteil bei 2,5 Prozent. Das sind 21 Frauen bei insgesamt 833 Sitzen. In den Top-100-Unternehmen liegt der Frauenanteil sogar unter einem Prozent.

Wie sieht es bei den Aufsichtsräten aus?

Bei den Aufsichtsräten sieht es etwas besser aus. In den größten 200 Unternehmen in Deutschland liegt der Anteil von Frauen bei rund zehn Prozent, das sind 214 von 2 175 Aufsichtsratsposten. Der Grund dafür liegt in den dort geltenden Mitbestimmungsregeln, nach denen auch die Arbeitnehmer Personen entsenden können. Die Frauen, die in Aufsichtsräten vertreten sind, werden zu zwei Dritteln von den Arbeitnehmern gestellt.

Wo liegen die Ursachen für die enorme Dominanz von Männern in Führungspositionen?

Die Gleichstellung in der Ehe haben wir erst seit Ende der 70er Jahre. Das zeigt, dass Frauen in der Geschichte lange auch rechtlich in ihrer Zeitsouveränität eingeschränkt waren. Männer hatten traditionell die Leitungsposten inne. Das Stereotyp, dass Führung und Mann eng miteinander verbunden sind, spielt aber auch heute noch eine Rolle. Männern wird viel eher zugehört, dass sie Führungspositionen übernehmen. Heute sind Frauen zum ersten Mal in der Geschichte genauso gebildet wie Männer, ihr gesellschaftlicher Aufstieg in Spitzenpositionen der Wirtschaft steht jedoch noch aus. Fast alle

der Top-Führungskräfte sind Männer. Dadurch haben auch Männer nachfolgender Generationen eine große Bandbreite von Rollenvorbildern, denen sie nacheifern können. Bei den Frauen gibt es nur ausgewählte, ganz besondere Frauen, die genau beobachtet werden. In den Club der Spitzenkräfte vorzudringen ist für Frauen sehr viel schwerer als für Männer, weil sie hier Außenseiterinnen sind.

Wie ist die Lage im internationalen Vergleich? Gibt es in anderen Ländern mehr Frauen in Führungspositionen?

Das Problem sehen wir in nahezu allen Ländern. Es gibt aber auch Ausnahmen, zum Beispiel Norwegen. Dort liegt der Anteil an Frauen in den Aufsichtsräten bei 42 Prozent. Das war nicht immer so. In Norwegen wurde der Frauenanteil in den Aufsichtsräten durch ein Gesetz erreicht, das die Unternehmen verpflichtet, ihre Aufsichtsräte zu 40 Prozent mit Frauen zu besetzen.

Was müsste in Deutschland passieren, damit in Zukunft mehr Frauen den Sprung in die Führungsetage schaffen?

Wir brauchen eine nachhaltige Politik der Unternehmen, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Unternehmen sollten damit werben, dass sie einen hohen Frauenanteil haben. Die Selbstverpflichtung der Unternehmen, die 2001 gemeinsam mit der Bundesregierung geschlossen wurde, kann bezüglich der Besetzung von Spitzenpositionen mit Frauen als gescheitert gelten. Wir brauchen einen verbindlichen Fahrplan mit festen Zielgrößen, klar zugeordneten Verantwortlichkeiten und Sanktionsmechanismen. Zudem brauchen wir eine Transparenz bei der Besetzung von Posten, und wir müssen dafür sorgen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen Bereichen eines Unternehmens gewährleistet ist, um den Aufstieg von Frauen in Leitungsfunktionen auf allen Ebenen zu gewährleisten.

In den Vorständen der Top-100-Unternehmen liegt der Frauenanteil unter einem Prozent.

PD Dr. Elke Holst,
Senior Economist
in der Abteilung
Längsschnittstudie
Sozio-oekonomisches Panel
(SOEP)
am DIW Berlin

Das Gespräch führte
Erich Wittenberg.
Das vollständige
Interview zum Anhören
finden Sie auf
www.diw.de/interview

Tabelle 1

Frauen in Vorständen in Deutschland 2009

Rang	Unternehmen	Name
100 größte Wirtschaftsunternehmen (ohne Finanzsektor)		
4	Siemens AG	Barbara Kux
81	IBM Deutschland GmbH	Martina Koederitz
85	INA Holding Schaeffler KG	Maria-Elisabeth Schaeffler
94	Sandoz International GmbH	Dr. Susanne Raehs ¹
100 größte Banken und Sparkassen		
8	Hypo Real Estate Holding AG	Manuela Better
24	SEB AG	Renate Bloß-Barkowski, Liselotte Hjorth
25	Depfa Deutsche Pfandbriefbank AG	Manuela Better
46	HSBC Trinkaus & Burkhardt AG	Carola Gräfin von Schmettow
59	Stadtsparkasse München	Maria Elisabeth Mirbeth
62	Citibank Privatkunden AG & Co. KGaA	Maria Topaler
65	Stadtsparkasse Düsseldorf	Karin-Brigitte Göbel, Dr. Birgit Roos
66	Investitionsbank des Landes Brandenburg	Jacqueline Tag
85	Sparda-Bank Südwest eG	Karin Ipfling
62 größte Versicherungen		
5	ERGO Versicherungsgruppe AG	Dr. Bettina Anders
17	Zurich Deutscher Herold Lebensversicherungs-AG	Dr. Andrea van Aubel
32	Provinzial Rheinland Konzern	Sabine Krummenerl
33	Württembergische Lebensversicherung AG	Ruth Martin
35	Zürich Versicherung AG (Deutschland)	Dr. Marita Kraemer
37	Signal Krankenversicherung a.G.	Marlies Hirschberg-Tafel
50	Iduna Vereinigte Lebensversicherung aG für Handwerk, Handel und Gewerbe	Marlies Hirschberg-Tafel
51	Württembergische Versicherung AG	Ruth Martin
52	Alte Leipziger Lebensversicherung a.G.	Wiltrud Pekarek
53	Bayerische Beamtenkrankenkasse AG	Manuela Kiechle
59	Provinzial Rheinland Lebensversicherung AG	Sabine Krummenerl

¹ Laut Geschäftsbericht 2008; aktuellere Informationen waren vom Unternehmen nicht erhältlich.

Quelle: Erhebung des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Frauen sind in den Vorständen im Finanzsektor noch am ehesten zu finden. Vor allem in den größten Unternehmen fehlen sie fast völlig.

sektors) sind nahezu ausschließlich von Männern besetzt (Tabelle 2). Von 833 Vorstandsmitgliedern insgesamt sind gerade einmal 21 Frauen, dies entspricht einem Anteil von 2,5 Prozent. In den 100 größten Unternehmen sind Frauen sogar nur zu 0,9 Prozent in den Vorständen vertreten und haben nur vier der 441 Sitze inne. In den Vorständen der 50 größten Unternehmen ist schließlich nur noch eine Frau im Vorstand vertreten: Barbara Kux, die wie schon im Vorjahr das Supply Chain Management bei Siemens (Rang 4 der nach dem Umsatz größten Unternehmen) leitet.³ Und ebenso wie im Vorjahr nimmt nur in einem der 200 größten Unternehmen eine Frau den Vorstandsvorsitz ein: Petra Hesser bei IKEA Deutschland (Rang 198).

³ Als Siemens-Managerin ist Barbara Kux außerdem die einzige Frau im Vorstand eines Dax-30-Unternehmens.

Aufsichtsräte: Von der Seite der Kapitalgeber kaum Frauen entsandt

In den Aufsichtsräten sieht die Lage etwas besser aus. Der Frauenanteil in den Top-200-Unternehmen beträgt knapp zehn Prozent. Er hat sich im Vergleich zum Vorjahr kaum erhöht. In 19 Unternehmen liegt der Anteil bei mindestens einem Fünftel. Zur Spitzengruppe zählen dabei die zur Arcandor AG gehörige Karstadt Warenhaus GmbH (35 Prozent), die Sanofi Aventis Deutschland GmbH (33,3 Prozent) sowie die VR-LEASING AG (27,3 Prozent) (Tabelle 3). In mehr als einem Viertel aller Unternehmen sitzt nicht eine einzige Frau im Aufsichtsrat. Hierzu gehören zum Beispiel die Robert Bosch GmbH, die Audi AG und die HOCHTIEF AG.

Im Vergleich der größten 100 und der größten 101 bis 200 Unternehmen, weist die erste Gruppe einen etwas höheren Frauenanteil (10,1 Prozent gegenüber 9,5 Prozent) auf. Ein Grund für den leicht höheren Frauenanteil mag in den Mitbestimmungsregelungen liegen, die bei großen Unternehmen einen von der Mitarbeiterzahl abhängigen Anteil von Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern im Aufsichtsrat vorschreiben.⁴ Auch 2009 wurden wieder die meisten Frauen von Arbeitnehmervertretungen in die Aufsichtsräte entsandt: Bei den Top 100 liegt dieser Anteil bei 76 Prozent, bei den Top 200 bei 71,6 Prozent. Auf Seiten der Kapitalgeber nehmen Frauen ihr Mandat nicht selten aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Eigentümerfamilie ein. So ist beispielsweise Susanne Klatten, Aufsichtsrätin im Dax-Unternehmen BMW, Teil der Quandt-Dynastie. Eine Ausnahme bildet Renate Köcher. Die Chefin des Allensbach Instituts für Demoskopie vertritt die Kapitaleseite gleich in vier Unternehmen (Allianz, BMW, Infineon, MAN). Den von den Anteilseignern gestellten Aufsichtsratsvorsitz nehmen von allen untersuchten Unternehmen gerade einmal zwei Frauen ein: Simone Bagel-Trah⁵ (Henkel KGaA) und Bettina Würth (Würth-Gruppe).⁶ Die

⁴ Gemäß §1 und §4 Montan-Mitbestimmungsgesetz (MontanMitbestG) BGBl muss in Unternehmen der Montanindustrie mit mehr als 1 000 Beschäftigten der Aufsichtsrat paritätisch mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Anteilseignervertreterinnen und -vertretern besetzt sein. Gemäß §1 und §7 Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) BGBl ist auch bei AG's, GmbH's, KG a.A.'s und Genossenschaften mit mehr als 2 000 Beschäftigten eine paritätische Besetzung des Aufsichtsrates vorgeschrieben. Gemäß §1 und §4 Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG) BGBl muss bei AG's, GmbH's, KG a.A.'s, Versicherungsvereinen a.G. sowie Genossenschaften mit mehr als 500 Beschäftigten der Aufsichtsrat zu einem Drittel mit Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern besetzt sein.

⁵ Simone Bagel-Trah ist als Urenkelin des Firmengründers zudem auch noch Vorsitzende des Gesellschafterausschusses bei Henkel.

⁶ Bis Ende 2009 hatte zudem Rosely Schweizer den Vorsitz im Beirat der Oetker Gruppe inne. Sie wurde zum 1. Januar 2010 von August Oetker abgelöst. Bei der Oetker Gruppe, wie auch bei der Würth-Gruppe, handelt es sich beim obersten Kontrollgremium nicht um einen Aufsichtsrat, sondern um einen Beirat.

Tabelle 2

Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen in den größten 200 Unternehmen (ohne Finanzsektor)

	Die 100 größten Unternehmen (Top 100)				Die 200 größten Unternehmen (Top 200)			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Vorstände/Geschäftsführungen								
Unternehmen insgesamt	100	100	100	100	200	200	200	200
Mit Angaben zur Zusammensetzung	97	95	96	92	195	184	191	187
Ohne Frauen im Vorstand	96	88	93	88	186	169	174	171
Anteil in Prozent	99,0	92,6	96,9	95,7	95,4	91,8	91,1	91,4
Mitglieder insgesamt ¹	531	536	526	441	953	893	934	833
Männer	530	529	519	437	942	877	911	812
Frauen	1	7	7	4	11	16	23	21
Anteil der Frauen in Prozent	0,2	1,3	1,3	0,9	1,2	1,8	2,5	2,5
Vorsitze insgesamt ¹	97	95	96	92	195	184	191	187
Männer	97	95	96	92	195	184	190	186
Frauen	0	0	0	0	0	0	1	1
Anteil der Frauen in Prozent	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,5
Aufsichts-/Verwaltungsräte								
Unternehmen insgesamt	100	100	100	100	200	200	200	200
Mit Angaben zur Zusammensetzung	87	86	88	78	170	145	168	153
Ohne Frauen im Aufsichtsrat	22	21	20	18	60	44	44	43
Anteil in Prozent	28,2	24,4	22,7	23,1	35,3	30,4	26,2	28,1
Mitglieder insgesamt ¹	1 389	1 373	1 385	1 166	2 500	2 268	2 466	2 175
Männer	1 270	1 255	1 249	1 048	2 304	2 074	2 236	1 961
Frauen	119	118	136	118	196	194	230	214
Anteil der Frauen in Prozent	8,6	8,6	9,8	10,1	7,8	8,6	9,3	9,8
Vorsitze insgesamt ¹	87	86	88	78	170	145	168	153
Männer	85	84	86	76	167	143	166	152
Frauen	2	2	2	2	3	2	2	2
Anteil der Frauen in Prozent	2,3	2,3	2,3	2,6	1,8	1,4	1,2	1,3
Unternehmen mit Angaben zur Arbeitnehmervertretung	81	71	66	58	123	108	129	103
Mitglieder insgesamt	565	1 180	1 035	968	2 147	1 773	1 910	1 732
Männer	487	1 087	940	868	2 023	1 616	1 742	1 563
Frauen	115	93	95	100	183	157	168	169
Arbeitnehmervertreterinnen	84	67	69	76	139	117	125	121
Anteil an den Frauen insgesamt in Prozent	73,0	72,0	72,6	76,0	76,0	74,5	74,4	71,6

¹ Nur Unternehmen, die Angaben zur Zusammensetzung der jeweiligen Spitzengremien machen.

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Weniger als ein Prozent der Vorstandsmitglieder in den 100 größten Wirtschaftsunternehmen sind Frauen. Von den zehn Prozent weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern sind rund drei Viertel Arbeitnehmervertreterinnen.

beiden Frauen sind Mitglieder der Eigentümerfamilien.

Finanzsektor: Unter drei Prozent Frauen in den Vorständen

Im Finanzsektor liegt der Frauenanteil in den Vorständen bei 2,6 Prozent (Banken und Sparkassen) und 2,8 Prozent (Versicherungen). Damit spiegelt er in keiner Weise wider, dass Frauen weit mehr als die Hälfte der Beschäftigten in dieser Branche stellen (Tabelle 4). Von insgesamt 418 Vorstandsposten bei den 100 größten Banken und Sparkassen sind lediglich elf mit Frauen besetzt (Tabelle 5). In den Vorständen der 62 größten Versicherungen stehen elf Frauen 392

Männern gegenüber. Zu den Banken und Sparkassen, in denen Frauen im Vorstand vertreten sind, gehören die Hypo Real Estate (Rang 8 der nach der Bilanzsumme größten Institute) mit Manuela Better, die SEB (Rang 24) mit Renate Bloß-Barkowski und Liselotte Hjorth sowie die HSBC Trinkhaus & Burkhardt (Rang 46) mit Carola Gräfin von Schmettow. In Vorständen von Versicherungen sind unter anderem Bettina Anders für die Ergo Versicherungsgruppe (Rang 5 der nach Beitragseinnahmen größten Versicherungen) tätig, sowie Andrea van Aubel für Zurich Deutscher Herold Lebensversicherung (Rang 17) und Sabine Krummenerl für Provinzial Rheinland (Rang 32). Gegenüber 2008 hat sich die Zahl der Frauen in den Vorständen um drei (Banken und Sparkassen) beziehungsweise zwei

Tabelle 3

Größte 200 Unternehmen¹ mit einem Frauenanteil im Aufsichtsrat von mindestens 20 Prozent 2009

Rang	Unternehmen	Mitglieder insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
159	Karstadt Warenhaus GmbH	20	7	35,0
164	Sanofi-Aventis Deutschland GmbH	12	4	33,3
149	VR-LEASING AG	11	3	27,3
8	Deutsche Post World Net AG	20	5	25,0
11	REWE-Handelsgruppe	20	5	25,0
53	Henkel KGaA	16	4	25,0
68	Otto GmbH & Co KG	20	5	25,0
95	Merck KGaA	16	4	25,0
112	Beiersdorf AG	12	3	25,0
166	Hella KGaA Hueck & Co.	16	4	25,0
173	B. Braun Melsungen AG	12	3	25,0
35	Arcandor AG	13	3	23,1
43	Bertelsmann AG	14	3	21,4
4	Siemens AG	20	4	20,0
28	TUI AG	20	4	20,0
40	Thüga Aktiengesellschaft	10	2	20,0
69	T-Systems International GmbH	20	4	20,0
144	dm-Drogerie Markt GmbH & Co. KG	20	4	20,0
182	Dachser GmbH & Co. KG	5	1	20,0

¹ Nur Unternehmen, die Angaben zur Zusammensetzung des Aufsichtsrates machen, ohne Finanzsektor.

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Nur jedes Zehnte der 200 größten Wirtschaftsunternehmen hat wenigstens 20 Prozent Frauen im Aufsichtsrat. Mehr als 35 Prozent Frauen sind es bei keinem Unternehmen.

Tabelle 4

Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wirtschaftsabteilungen

In Prozent

	2006	2007	2008	2009 ¹
Erbringung von Finanzdienstleistungen	57,4	56,9	56,9	57,1
Zentralbanken und Kreditinstitute	57,8	57,2	57,3	57,6
Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)	49,1	48,9	48,8	50,0
Mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten	61,1	61,6	61,5	61,2

¹ WZ 2008.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2009

In der Kredit- und Finanzwirtschaft sind mehr als die Hälfte der Beschäftigten Frauen.

(Versicherungen) erhöht – bei den Männern lag dieser Zuwachs bei eins beziehungsweise 18 und damit höher als die Zahl der Frauen in diesen Gremien in den Banken beziehungsweise den Versicherungen insgesamt. Wie schon im Vorjahr hat keine Frau den Vorstandsvorsitz inne. Insgesamt verbleibt auch im Finanzsektor der Frauenanteil im Spitzenmanagement auf verschwindend geringem Niveau.

Frauenanteil in Aufsichtsräten von Banken und Sparkassen sowie Versicherungen: 16,8 beziehungsweise 12,4 Prozent

Im Finanzsektor sind Aufsichtsräte stärker als bei den Top-200-Unternehmen außerhalb dieser Branche mit Frauen besetzt (Tabelle 6). Doch während der Frauenanteil bei den Banken mit 16,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr um 1,3 Prozentpunkte leicht gestiegen ist, ging er bei den Versicherungen im Vergleich zu 2008 um 1,1 Prozentpunkte auf 12,4 Prozent zurück. Einen Frauenanteil von 25 Prozent und mehr im Aufsichtsrat erreichen bei den Banken und Sparkassen 29 der 100 untersuchten Institute, allen voran die Stadtparkasse Düsseldorf mit einem Frauenanteil von 36,8 Prozent. Bei den Versicherungen weisen gleich zwei Unternehmen einen Frauenanteil von 50 Prozent im Aufsichtsrat auf: Zurich Deutscher Herold Lebensversicherung und DBV-Winterthur Lebensversicherung (Tabelle 7).

Auch in den Banken und Sparkassen sowie in den Versicherungen wird die überwiegende Mehrheit der Frauen von den Arbeitnehmervertretungen in die Aufsichtsräte entsandt. Bei den Banken und Sparkassen scheint die Entwicklung hin zu mehr Frauen auf der Anteilseignerseite zu gehen. Waren 2006 noch 82,5 Prozent aller Frauen in den Aufsichtsräten von Banken und Sparkassen Arbeitnehmervertreterinnen, ist dieser Anteil bis heute auf 71,7 Prozent kontinuierlich zurückgegangen. Auch bei den Versicherungen ging dieser Anteil im Vergleich zu 2006 (91,4 Prozent) zunächst zurück. Er hat sich aber 2009 im Vergleich zum Vorjahr wieder um 3,8 Prozentpunkte auf 79,7 Prozent erhöht.

Gleich vier Frauen nehmen bei den Banken und Sparkassen den Vorsitz im obersten Kontrollgremium ein: Christa Thoben (NRW-Bank), Karoline Linnert (Bremer Landesbank Kreditanstalt Oldenburg-Girozentrale), Dietlind Tiemann (Mittelbrandenburgische Sparkasse) sowie Johanna Rumschöttel (Kreissparkasse München-Starnberg). Bei allen vier Frauen, die dem Aufsichtsrat beziehungsweise Verwaltungsrat von öffentlich-rechtlichen Kreditinstituten vorstehen, handelt es sich um aktive Politikerinnen. So sind Christa Thoben, CDU, Ministerin für Wirtschaft, Mittelstand und Energie in der Landesregierung Nordrhein-Westfalen, Karoline Linnert, Bündnis 90/Die Grünen, Bürgermeisterin und Senatorin für Finanzen in Bremen, Dietlind Tiemann, CDU, Oberbürgermeisterin in Brandenburg und Johanna Rumschöttel, SPD, Landrätin im Landkreis München.

Tabelle 5

Frauen in Aufsichtsräten oder Vorständen von großen Banken und Sparkassen sowie Versicherungen in Deutschland

	Banken und Sparkassen				Versicherungen			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Vorstände/Geschäftsführungen								
Unternehmen insgesamt	100	100	100	100	63	65	58	62
Mit Angaben zur Zusammensetzung	100	100	100	100	63	65	58	62
Ohne Frauen im Vorstand	90	91	93	91	53	52	49	51
Anteil in Prozent	90,0	91,0	93,0	91,0	84,1	80,0	84,5	82,3
Mitglieder insgesamt ¹	442	430	414	418	394	411	372	392
Männer	431	420	406	407	384	398	363	381
Frauen	11	10	8	11	10	13	9	11
Anteil der Frauen in Prozent	2,5	2,3	1,9	2,6	2,5	3,2	2,4	2,8
Vorsitze insgesamt ¹	100	100	100	100	63	65	58	62
Männer	98	98	100	100	63	65	57	62
Frauen	2	2	0	0	0	0	0	0
Anteil der Frauen in Prozent	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aufsichts-/Verwaltungsräte								
Unternehmen insgesamt	100	100	100	100	63	65	58	62
Mit Angaben zur Zusammensetzung	100	100	100	100	63	65	58	62
Ohne Frauen im Aufsichtsrat	11	9	15	13	17	16	16	14
Anteil in Prozent	11,0	9,0	15,0	13,0	27,0	24,6	27,6	22,6
Mitglieder insgesamt ¹	1633	1573	1566	1555	812	830	727	734
Männer	1387	1331	1324	1294	720	726	629	643
Frauen	246	242	242	261	92	105	98	91
Anteil der Frauen in Prozent	15,1	15,4	15,5	16,8	11,3	12,7	13,5	12,4
Vorsitze insgesamt ¹	100	100	100	100	63	65	58	62
Männer	97	95	97	96	63	65	57	61
Frauen	3	5	3	4	0	0	1	1
Anteil der Frauen in Prozent	3,0	5,0	3,0	4,0	0,0	0,0	1,7	1,6
Unternehmen mit Angaben zur Arbeitnehmervertretung	33	55	51	50	24	41	38	52
Mitglieder insgesamt	599	858	767	764	291	454	444	634
Männer	496	731	654	637	256	406	390	555
Frauen	103	127	113	127	35	49	54	79
Arbeitnehmervertreterinnen	85	95	84	91	32	45	41	63
Anteil an den Frauen insgesamt in Prozent	82,5	74,8	74,3	71,7	91,4	91,8	75,9	79,7

¹ Nur Unternehmen, die Angaben zur Zusammensetzung der jeweiligen Spitzengremien machen.

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Nicht einmal drei Prozent der Vorstandsposten bei Banken und Sparkassen sowie Versicherungen sind mit Frauen besetzt. In den Aufsichtsräten stellen sie eine Minderheit, die zudem zumeist von Arbeitnehmervertretungen entsandt wurden.

In den 62 größten Versicherungen stellt hingegen nur die Zurich Deutscher Herold Lebensversicherung mit Annette Court eine Aufsichtsratsvorsitzende. Dieses Unternehmen zeichnet sich durch eine besonders starke Vertretung von Frauen in ihren Spitzengremien aus: Sowohl Aufsichtsrats als auch Vorstandsvorsitz werden von einer Frau eingenommen, zudem sind fünf der zehn Aufsichtsratsmitglieder Frauen.

Ausschließlich mit Männern besetzte Spitzenkontrollgremien sind jedoch auch im Finanzsektor keine Seltenheit. In 13 Prozent aller untersuchten Banken und Sparkassen und in 22,6 Prozent aller Versicherungen sitzen keine Frauen im Aufsichts- beziehungsweise Verwaltungsrat.

Norwegen weiterhin Spitzenreiter beim Frauenanteil in Top-Gremien großer börsennotierter Unternehmen

Für einen europäischen Vergleich liegen zum Frauenanteil in den Top-Entscheidungsgremien nur Informationen für die größten börsennotierten Unternehmen jedes Landes vor – die mit den zuvor präsentierten Ergebnissen für Deutschland nur eingeschränkt vergleichbar sind.⁷ Wie

⁷ Vgl. Europäische Kommission: Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen. ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=777&langId=de&intPagelId=675. In dieser Darstellung werden die größten börsennotierten Unternehmen jedes Landes in einem Börsenleitindex der umsatzstärksten Aktien zusammengefasst. Die Börsenindikatoren umspannen die nach Marktkapitalisierung oder Handelsaufkommen größten Unternehmen. Die Zahl der erfassten Unternehmen ist sehr unterschiedlich und schwankt zwischen neun in Island und 50 im Vereinigten Königreich. Berücksichtigt in der Untersuchung werden die Mitglieder des Direktoriums und – bei Trennung von Kontroll- und Exekutivfunktionen – die Mitglieder des Aufsichtsrats.

Tabelle 6

Größte 100 Banken¹ mit einem Frauenanteil im Aufsichtsrat von mindestens 25 Prozent 2009

Rang	Unternehmen	Mitglieder insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in Prozent
65	Stadtsparkasse Düsseldorf	19	12	7	36,8
1	Deutsche Bank AG	20	13	7	35,0
8	Hypo Real Estate Holding AG	6	4	2	33,3
24	SEB AG	12	8	4	33,3
25	Depfa Deutsche Pfandbriefbank AG	6	4	2	33,3
45	Santander Consumer Bank AG	9	6	3	33,3
49	IBB Investitionsbank Berlin	9	6	3	33,3
64	Sparkasse Hannover	18	12	6	33,3
70	Ostächsische Sparkasse Dresden	18	12	6	33,3
93	Sparkasse Dortmund	15	10	5	33,3
98	Sparkasse Mainfranken	26	18	8	33,3
38	Bausparkasse Schwäbisch Hall AG	20	14	6	30,0
60	Debeka Bausparkasse AG	7	5	2	28,6
81	Sparkasse Leipzig	14	10	4	28,6
92	Kreissparkasse München-Starnberg	14	10	4	28,6
39	Bremer Landesbank Kreditanstalt Oldenburg-Girozentrale	18	13	5	27,8
87	Sparkasse Krefeld	18	13	5	27,8
16	NRW.Bank	15	11	4	26,7
23	Landeskreditbank Baden-Württemberg-Förderbank (L-Bank)	15	11	4	26,7
95	BB Bank eG	15	11	4	26,7
2	Commerzbank AG	20	15	5	25,0
3	Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG	20	15	5	25,0
7	Dresdner Bank AG	20	15	5	25,0
10	West LB AG	20	15	5	25,0
21	ING-DiBa AG	12	9	3	25,0
50	Sal. Oppenheim jr. & Cie. KGaA	12	9	3	25,0
58	Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB)	12	9	3	25,0
61	Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank	8	6	2	25,0
62	Citibank Privatkunden AG & Co. KGaA	12	9	3	25,0
	Summe	430	305	125	

¹ Nur Banken, die Angaben zur Besetzung des Aufsichtsrates machen.

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Bei 29 der 100 größten Banken besteht mindestens ein Viertel des Aufsichtsrats aus Frauen. Von einer Mehrheit wie bei den Beschäftigten kann aber nirgends die Rede sein.

Tabelle 7

Größte 62 Versicherungen¹ mit einem Frauenanteil im Aufsichtsrat von mindestens 20 Prozent 2009

Rang	Unternehmen	Mitglieder insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in Prozent
17	Zurich Deutscher Herold Lebensversicherungs-AG	10	5	5	50,0
46	DBV-Winterthur Lebensversicherung Aktiengesellschaft	8	4	4	50,0
23	Debeka Lebensversicherungsverein a.G.	9	6	3	33,3
35	Zurich Versicherung AG (Deutschland)	12	8	4	33,3
47	DEVK Schadensversicherungen (Konzern)	15	11	4	26,7
16	R + V Lebensversicherung AG	16	12	4	25,0
11	HUK-COBURG-Konzern	9	7	2	22,2
28	Continental Krankenversicherung a.G.- Konzern-	9	7	2	22,2
31	E + S Rückversicherungs-AG	9	7	2	22,2
	Summe	97	67	30	

¹ Nur Versicherungen, die Angaben zur Besetzung des Aufsichtsrates machen.

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Bei zwei großen Versicherungen ist die Hälfte der Posten im Aufsichtsrat mit Frauen besetzt.

schon 2008 führt dabei Norwegen die Liste mit einem Frauenanteil von über 40 Prozent an (Abbildung). Seit 2008 ist dort eine Frauenquote von 40 Prozent im Aufsichtsrat gesetzlich vorgeschrieben. Mit weitem Abstand folgt wie im Vorjahr Schweden mit einem Anteil von 27 Prozent. Den dritthöchsten Frauenanteil in Spitzengremien verzeichnet Finnland. Hier hat sich der Anteil gegenüber 2008 von 20 auf 24 Prozent erhöht. Der EU-Durchschnitt bleibt mit elf Prozent unverändert und auch Deutschland liegt weiterhin mit 13 Prozent im Mittelfeld.

Schlussfolgerungen und Politikempfehlungen

Weiterhin besteht eine krasse Unterrepräsentanz von Frauen in den Spitzengremien großer Wirtschaftsunternehmen, Banken und Sparkassen sowie Versicherungen. Die Vorstände sind nahezu ausschließlich in Männerhand. Hoffnungen, durch die Wirtschafts- und Finanzkrise erfolgte Umstrukturierungen könnten mehr Frauen in die Top-Positionen bringen, haben sich nicht erfüllt. Obgleich in Studien festgestellt wurde, dass gemischte Führungsteams den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens befördern,⁸ hat diese Erkenntnis nicht dazu geführt, dass mehr Frauen in die höchsten Gremien gelangt sind. Trotz erheblicher Medienpräsenz des Themas und vielen Beiträgen zu einzelnen Frauen, die 2009 in Spitzengremien vorgerückt sind, hat sich an den Zahlen insgesamt nicht viel verändert: Einige neue Frauen sind in die Führungszirkel aufgestiegen, andere dafür wieder ausgeschieden. Nach wie vor erreichen Frauen in den Vorständen einen Anteil von noch nicht einmal drei Prozent. Bei den großen Wirtschaftsunternehmen außerhalb des Finanzsektors stagniert der Frauenanteil in den Vorständen mehr oder weniger, in den Top-100-Unternehmen hat er sogar die Ein-Prozent-Marke unterschritten. Nach wie vor werden nur sehr wenige Frauen von der Kapitalseite in den Aufsichtsrat entsandt.

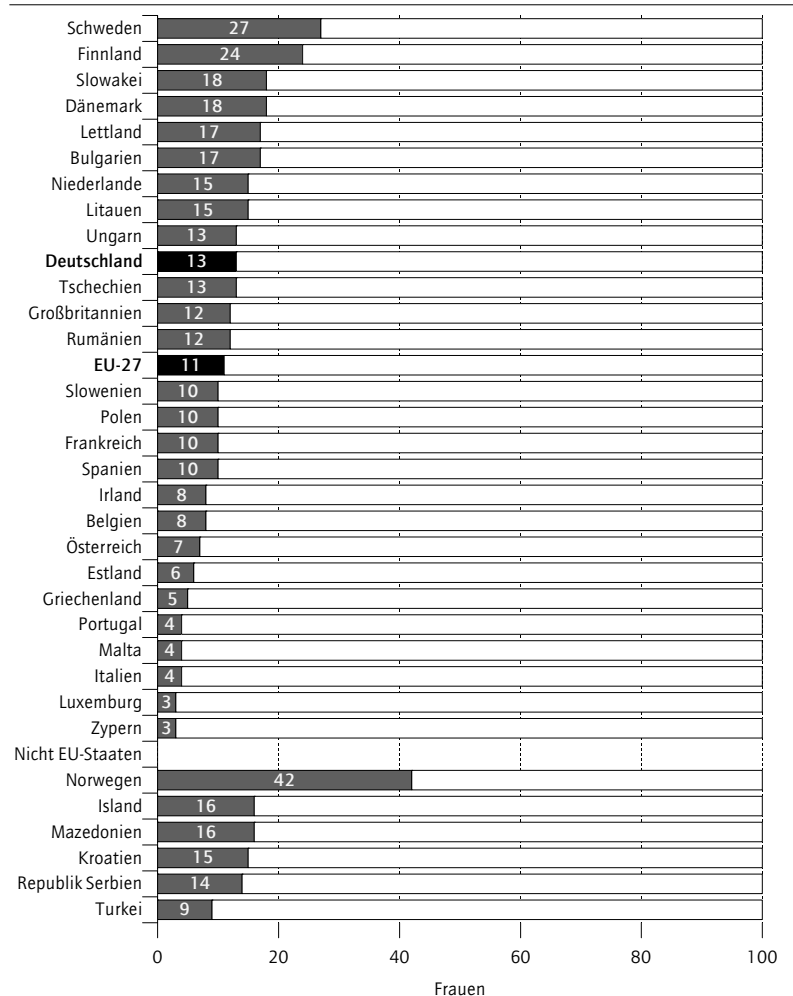
Die Gründe für die anhaltend starke Unterrepräsentanz sind vielfältig und reichen von der schlechten Vereinbarkeit von Karriere und familiären Verpflichtungen bis zu fehlenden weiblichen Vorbildern und Rollenmustern.⁹ Ein weiterer Grund liegt darin, dass Männer einflussreiche Netzwerke in Vorständen und Aufsichts-

⁸ Vgl. beispielsweise Mc Kinsey & Company: Women Matter. Gender Diversity, a Corporate Performance Driver. 2007.

⁹ Vgl. Koch, A.: Elternzeit-Teilzeit-Aus(zeit)? Teilzeitrechte in Führungspositionen. In: WSI Mitteilungen 11+12/2008, 612–618; Fietze, S., Holst, E., Tobsch, V.: Persönlichkeit und Karriere – She's got what it takes. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, Nr. 220, DIW Berlin 2009.

Abbildung

Frauenanteil in den höchsten Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen in Europa 2009 In Prozent



Quelle: Europäische Kommission, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen.

DIW Berlin 2010

Die skandinavischen Länder führen in der Beteiligung von Frauen in den Entscheidungsgremien der Wirtschaft. Insgesamt verschenkt Europa die Chance, das Know-how der Frauen hier einbringen könnten.

räten bilden, in die Frauen als Außenseiterinnen kaum vordringen können. Erst kürzlich ermittelte die Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz, dass die mächtigsten zehn Aufsichtsräte Deutschlands – ausschließlich Männer – zusammen 32 Aufsichtsratsmandate in 18 Dax-Unternehmen halten.¹⁰ Frauen gelingt es gar nicht oder nur in Ausnahmefällen die gläserne Decke, die als unsichtbare Barriere ihren Aufstieg in Spitzenpositionen hemmt, zu durchbrechen.

¹⁰ Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz e.V.: DSW Aufsichtsratsstudie 2009. www.dsw-info.de/DSW-Aufsichtsratsstudie-2009.1597.0.html.

Häufig sehen sich Frauen auch Stereotypen und Vorurteilen gegenübergestellt, die auf die kulturell definierte Rolle von Frauen in der Gesellschaft zurückgehen. Das bestätigt auch eine vom Sinus-Institut durchgeführte Befragung von Männern in Managementpositionen. Hier wurden drei Mentalitätsmuster ermittelt, die in der Summe den Aufstieg von Frauen in Führungsetagen verhindern. Danach herrscht in deutschen Chefetagen eine Mischung aus konservativen Rollenvorstellungen, Stereotypen in Bezug auf die Eignung von Frauen für Spitzenpositionen sowie die Ansicht vor, es gebe zu wenige karriereorientierte Frauen. Diese Mentalitätsmuster, so die Studie, erzeugten eine mehrfach gesicherte soziale Schließfunktion mit sehr selektiver Durchlässigkeit.¹¹

Eine stärkere Repräsentanz von Frauen in den Spitzengremien könnte zu einem Umdenken führen. Doch diese wird sich wohl nur langsam vollziehen. Die Forscher Stainback und Tomaskovic-Devey fanden heraus, dass Frauen am ehesten im wachsenden Dienstleistungssektor und in großen Betrieben mit einem hohen Frauenanteil Führungspositionen erlangen. Männer dominieren hingegen weiterhin die Chefetagen der alten Industrien.¹²

¹¹ Vgl. Wippermann, C.: Brücken und Barrieren für Frauen in Führungspositionen. 2009, www.fidar-einegutewahl.de/fileadmin/user_upload/MAIN-dateien/Bruecken_und_Barrieren_wippermann.pdf.

¹² Vgl. Stainback, K., Tomaskovic-Devey, D.: Intersections of Power and Privilege: Long-Term Trends in Managerial Representation. In: *American Sociological Review*, Vol. 74, 2009, 800–820.

Mit der im Jahr 2001 geschlossenen Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft sollte durch eine freiwillige Selbstverpflichtung eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen erreicht werden.¹³ Dieser Anspruch kann in Bezug auf die Spitzengremien der Unternehmen als gescheitert angesehen werden. Es bleibt abzuwarten, ob der im Koalitionsvertrag von 2009 vereinbarte Stufenplan insbesondere zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten ein Erfolg wird – „in einer ersten Stufe (wird) auf verbindliche Berichtspflichten und transparente Selbstverpflichtungen“ gesetzt.¹⁴ Eine Möglichkeit, zumindest in den Aufsichtsräten die Entwicklung zu mehr Chancengleichheit zu beschleunigen, könnte ähnlich wie in Norwegen in der Einführung einer Frauenquote liegen.¹⁵

¹³ Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 2. Juli 2001. www.bmfsfj.de/Politikbereiche/gleichstellung,did=6408.html.

¹⁴ BMFSFJ: Hintergrund: Im Detail: Auszüge aus dem Koalitionsvertrag: Wachstum, Bildung und Zusammenhalt. 2009, www.bmfsfj.de/mag/root,did=129838.html?referrerDocId=129886.

¹⁵ So treten für eine solche Quotenregelung zum Beispiel Bündnis 90/Die Grünen (50 Prozent), die SPD (40 Prozent) und der Verein FidAR, Frauen in die Aufsichtsräte, (25 Prozent) ein. Vgl. Steinmeier, F.-W.: Die Arbeit von Morgen. Politik für das nächste Jahrzehnt. 2009, 57, www.spd.de/de/aktuell/nachrichten/2009/03/Mehr-Frauen-in-Aufsichtsraten.html; Bündnis 90/Die Grünen: Der grüne Gesellschaftsvertrag. 2009, 42, www.gruene-partei.de/cms/files/dokbin/295/295495.wahlprogramm_komplett_2009.pdf; FidAR – die Initiative für mehr Frauen in die Aufsichtsräte, www.fidar.de.

JEL Classification:
G38, J16, M14

Keywords:
Board diversity,
Women CEOs,
Gender diversity,
Management

Impressum

DIW Berlin
Mohrenstraße 58
10117 Berlin
Tel. +49-30-897 89-0
Fax +49-30-897 89-200

Herausgeber

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann
(Präsident)
Prof. Dr. Tilman Brück
Prof. Dr. Christian Dreger
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Prof. Dr. Alexander Kritikos
Prof. Dr. Viktor Steiner
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Prof. Dr. Christian Wey

Chefredaktion

Dr. Kurt Geppert
Carel Mohn

Redaktion

Tobias Hanraths
PD Dr. Elke Holst
Susanne Marcus
Manfred Schmidt

Lektorat

Prof. Dr. Mechthild Schrooten
Karl Brenke

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49 – 30 – 89789–249
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 7477649
Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. 01805–19 88 88, 14 Cent/min.
Reklamationen können nur innerhalb
von vier Wochen nach Erscheinen des
Wochenberichts angenommen werden;
danach wird der Heftpreis berechnet.

Bezugspreis

Jahrgang Euro 180,-
Einzelheft Euro 7,-
(jeweils inkl. Mehrwertsteuer
und Versandkosten)
Abbestellungen von Abonnements
spätestens 6 Wochen vor Jahresende
ISSN 0012-1304
Bestellung unter leserservice@diw.de

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit
Quellenangabe und unter Zusendung
eines Belegexemplars an die Stabs-
abteilung Kommunikation des DIW
Berlin (Kundenservice@diw.de)
zulässig.

Gedruckt auf
100 Prozent Recyclingpapier.