

Frauen in die Aufsichtsräte und in Führungspositionen!

Zur Hauptversammlung der Daimler AG am 8. April 2009 in Berlin

**Mechtild Düsing, Vorstandsmitglied der RG Münster im djb;
Rechtsanwältin, Münster**

**Anke Gimbal, Geschäftsführerin, Deutscher Juristinnenbund,
Berlin**

Bei der Hauptversammlung der Daimler AG am 8. April 2009 meldeten sich die Rechtsanwältinnen Mechtild Düsing, Mitglied des Geschäftsführenden Ausschusses der ARGE Anwältinnen, im Vorstand des DAV und langjährig aktiv im djb, und Gabriele Ostermeyer zu Wort und stellten dem Daimler-Konzern eine Reihe von Fragen. Diese Initiative wurde von Jutta Wagner (Präsidentin des djb), Monika Schulz-Strelow (Präsidentin von FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.) und Silvia C. Groppler (Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen im DAV) mit einem gemeinsamen Flyer „Frauen in die Aufsichtsräte“ unterstützt. Die FAZ vom 29. März 2009 hatte die Aktion angekündigt.

Im Einzelnen wollte Rechtsanwältin Mechtild Düsing vom Aufsichtsratsvorsitzenden der Daimler AG, Manfred Bischoff, und dem Vorstandsvorsitzenden, Dieter Zetsche, unter Tagesordnungspunkt 8 „Wahl des Aufsichtsrats“ Folgendes wissen

- Warum sitzt im Aufsichtsrat nur eine Frau, eine Finnin, und im Vorstand gar keine?
- Stand für die anstehende Wahl eine Frau als Aufsichtsrätin zur Auswahl?
- Wenn nein: hat das Unternehmen sich um eine Frau als Aufsichtsrätin bemüht?
- Wenn nein: welche Gründe sprachen gegen eine solche Bemühung?
- Nach welchen Kriterien erfolgt die Auswahl der Aufsichtsräte, spielen auch Gendergesichtspunkte eine Rolle?
- Wie werden die Mitglieder des Nominierungsausschusses des Aufsichtsrates bestimmt?
- Warum gehörte keine Frau dem Nominierungsausschuss des Aufsichtsrates an? Wie kann es sein, dass Personen dem Nominierungsausschuss angehörten, die sich dann selbst vorgeschlagen haben?
- Hält es der Vorstand tatsächlich für ausreichend, den Anteil von Frauen in Führungspositionen jährlich um nur ein Prozent zu erhöhen (siehe Geschäftsbericht)?
- Ist das Beispiel Norwegen nicht ein Anreiz, wo innerhalb von zwei Jahren der Anteil von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten auf 40 Prozent gesteigert wurde?
- Warum gibt es im Bericht des Vorstandes während der Hauptversammlung keinen Genderbericht?
- Und als letztes: Warum gibt es im Bericht des Vorstandes während der Hauptversammlung keinen Genderbericht? Aus einer Broschüre zu „Diversity“, die während der



▲ Rechtsanwältin Mechtild Düsing meldet sich bei der Daimler-Hauptversammlung am 8. April 2009 zu Wort.

Hauptversammlung auslag, ergab sich, dass „Genderprogramme“ existieren, eine Evaluation hatte jedoch nicht stattgefunden und wurde auch im Geschäftsbericht nicht vorgetragen.

Die Antworten waren weniger konkret als die Fragen. Zunächst erklärte der Aufsichtsratsvorsitzende Bischoff, dass man selbstverständlich nur nach Qualitätsgesichtspunkten die Aufsichtsräte aussuche und dass das Geschlecht dabei überhaupt keine Rolle spiele. Man würde nicht „krampfhaft“ nach einer Frau suchen (er lehnte es somit explizit ab, den Gendergesichtspunkt bei der Auswahl zu berücksichtigen), aber langfristig sei ein Männerübergewicht nicht gewollt. Zu der Frage, wie der Nominierungsausschuss sich zusammensetze und warum dort keine Frau Mitglied war, nahm er nicht Stellung, bedauerte es jedoch außerordentlich, dass nicht mehr Frauen (als eine unter 20) im Aufsichtsrat vorhanden seien. Man bemühe sich selbstverständlich um Änderung. Man habe mit den Genderprogrammen seit 2005 auch schon Einiges erreicht. Es gebe bei den Mitarbeitern eine Einstellungsquote von 35 Prozent bei weiblichem Personal. Weitere konkrete Zahlen könne er jedoch nicht vorlegen. Es sei auch richtig, dass in den Führungspositionen sehr wenige Frauen vertreten seien. Man wolle dies unbedingt ändern. Die Quote lehnte er ab, da „Frauen davon nichts haben“. Der Vorstandsvorsitzende Zetsche bot dem djb – wie zuvor auch schon der Aufsichtsratsvorsitzende Bischoff – ein persönliches Gespräch zu diesen Themen an.

Rechtsanwältin Gabriele Ostermeier erhielt anschließend das Wort und wies die Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder unter anderem auf langjährige Abschlussquoten von ca. 50 Prozent Frauen betriebswirtschaftlicher oder juristischer Studiengänge hin, die Frauen für Führungspositionen qualifizierten. Ein Ingenieurstudium sei dazu nicht unbedingt notwendig. Dieter Zetsche hatte zuvor bedauert, dass so wenige Frauen Ingenieurwissenschaften studierten und den Mangel an weiblichen Führungskräften bei Daimler unter anderem mit dem hohen Anteil technisch ausgebildeter Mitarbeiter bei Daimler begründet. Ostermeier stellte abschließend die Frage, ob man bei Daimler die Frauen in Führungspositionen überhaupt haben wolle. Der Vorstandsvorsitzende Zetsche betonte, dass man selbstverständlich die Frauen haben wolle und dass es ihm auch bewusst sei, dass die Tatsache, dass bisher nur Männer in den Führungspositionen säßen, ein Handicap bei der Suche nach geeigneten Frauen sei. Dies solle aber geändert werden. Er zeigte sich ebenfalls gesprächsbereit. Der Aufsichtsratsvorsitzende Bischoff warnte abschließend jedoch noch einmal vor der Quote, die „keinesfalls gut für die Frauen“ sei.

Den folgenden Fragesteller bewog diese Antwort dazu, dies mit „Damen gibt es in großer Schar, bei Daimler nur im Singular“ zu kommentieren.

Der djb plant weitere Aktionen wie diese. Die Hauptversammlungen von Münchener Rück und E.ON wurden bereits von Kolleginnen besucht. Als Fragen und Forderungen bei zukünftigen Hauptversammlungen bieten sich beispielsweise an:

- Wie ist die Repräsentanz von Frauen auf den verschiedenen Führungsebenen?
- Werden die Genderprogramme evaluiert und werden im Geschäftsbericht entsprechende Zahlen veröffentlicht bzw. warum geschieht dies nicht?
- In die Findungskommissionen für den Aufsichtsrat sind Frauen zu platzieren.
- In den Corporate Governance Kodex ist eine Frauenquote aufzunehmen.

Wir fordern unsere Mitglieder dazu auf, beim jetzigen niedrigen Stand der Aktienkurse Aktien der größeren (Dax-)Unternehmen zu kaufen, damit wir nicht nur zu zweit oder dritt bei den Hauptversammlungen auftreten können, sondern in Zukunft möglicherweise auch größere Aktionen mit mehr Frauen durchführen können. Bitte melden Sie sich auch, wenn Sie bereits Aktien besitzen und bereit wären, selbst bei einer Aktion mitzumachen oder einer Kollegin eine Untervollmacht zur Teilnahme zu erteilen.

Das macht Spaß und ist publikumswirksam!

Justitia ist eine Frau

Eröffnung der Ausstellung im Bundesjustizministerium, Berlin, am 13. Mai 2009

Warum ist Justitia eine Frau? Sind Frauen am Ende die gerechteren Menschen? Antwort auf diese und andere Fragen gibt die Wanderausstellung „Füllhorn, Waage, Schwert – Justitia ist eine Frau“. Sie führt durch 23.000 Jahre Gerechtigkeitsgeschichte aus Sicht der Frauen. Dieser frauengeschichtliche Blick eröffnet überraschende Einsichten, neue Fragen und anregende Diskussionen. Die Besucherinnen und Besucher



▲ Namhafte Gäste, v.l.n.r.: die Präsidentin des djb, Rechtsanwältin und Notarin Jutta Wagner, Justizsenatorin a.D. Rechtsanwältin Dr. Lore Maria Peschel-Gutzeit und Justizsenatorin a.D. Rechtsanwältin Karin Schubert.

◀ Eröffnung der Ausstellung im Lichthof des Bundesjustizministeriums, Berlin.