

es müsse eine außergewöhnliche Situation bestehen, die dadurch gekennzeichnet sei, dass ein irreparabler Schaden für Leib oder Leben drohe (Art. 2, 3 EMRK). Weiter müsse die Sache dringlich sein und eine Konventionsverletzung wahrscheinlich. Außerhalb von Artikel 2 oder 3 EMRK könne der Eilrechtsschutz in extremen Ausnahmefällen auch auf Artikel 6 oder 8 EMRK gestützt werden. Dafür müsse der Rechtsschutz im Land des Aufenthalts ausgeschöpft sein. *Hähnel* verwies auf die aktuelle Entscheidung des EGMR vom 21. Januar 2011, wonach keine Abschiebung durch Griechenland nach Afghanistan erfolgen darf.⁷

Am Sonntag knüpfte der erste Referent thematisch unmittelbar an den Vortag an. Rechtsanwalt Dr. Reinhard *Marx*, Frankfurt am Main, stellte zunächst den Weg hin zu einer europäischen Flüchtlingspolitik dar. Die Neuregelung von Maßnahmen und das Bekenntnis zu einer gemeinsamen Asylpolitik sei in Artikel 78 AEUV erfolgt. Die „Dublin II-Verordnung“⁸, das Thema des Vortrags, geht nach der Vorstellung von *Marx* von einer „Bundesländer-Struktur“ aus, die in dem hier zu bewertenden Zusammenhang Defizite aufweise. Der EGMR hat nach Meinung von *Marx* den Änderungsbedarf bei der Verordnung in der Sache *M.S.S. / Belgien u. Griechenland*⁹ angesprochen. Die Frage sei, ob es ein Prinzip der „normativen Vergewisserung“ in dem Sinne gebe, dass der die Zurückschiebung planende Staat die Verhältnisse bezüglich der Einhaltung und Prüfung der Asylstandards in dem „Mitglieds-Ziel“-Staat vorher prüfen müsse. Nach ständiger Rechtsprechung des EGMR verlange dies Artikel 13 EMRK. Bezogen auf die Rechtslage in der Bundesrepublik hat nach Meinung von *Marx* Artikel 23 GG Artikel 16a GG abgelöst mit der Folge, dass das BVerfG Fragestellungen der Dublin II-Verordnung dem EuGH vorlegen müsse.

Dass stattgebende Entscheidungen des BVerfG und des EGMR ergangen seien, sei der aktiven Zivilgesellschaft zu verdanken, weil NGOs wie Pro Asyl u.a. Berichte über die Verhältnisse in Griechenland und Interviews mit Asylsuchenden veröffentlicht hätten.

Im Anschluss daran berichtete die Richterin des Österreichischen Asylgerichtshofs Wien, Frau Mag. Dr. Rita-Maria *Kirschbaum*, über ihre beruflichen Erfahrungen mit der Dublin II-Verordnung. Die Mehrheit der Antragsteller(innen) seien tschetschenische Flüchtlinge, weil sich in Österreich schon eine große Volksgruppe oder sogar ihre Familien aufhielten. Sie beriefen sich zur Begründung der Selbsteintrittspflicht im letzteren Fall durchgängig auf eine drohende Verletzung von Artikel 8 EMRK. Allerdings sei die Bejahung der Verletzung von Artikel 8 EMRK an enge Bedingungen nach der Verordnung geknüpft.

Ob Religion, ethnische Herkunft und Zuwanderungshintergrund angemessene Merkmale zur Datenerhebung sind, beantworteten anschließend Dr. Thilo *Weichert*, Datenschutzauftragter des Landes Schleswig-Holstein, und Prof. em. Dr. Kees *Groenendijk*, Nijmegen.

Weichert wies auf die in der Bundesrepublik unmittelbar bevorstehende Zensus-Befragung zum 9. Mai 2011 hin, bei der jede(r) zehnte Bürger(in) zu seiner Staatsangehörigkeit und Religion gefragt werde. Er definierte ein zusätzliches Recht auf „kollektive informationelle Selbstbestimmung“, das auch ein Diskriminierungsverbot darstelle. *Weichert* zog den Schluss, dass die Relevanz von informationellen Grundrechten im Ausländerrecht immer mehr zunehme; diese würden nicht hinreichend beachtet.

Die Tagung endete mit einem Vortrag von Florian *Geyer*, Europäische Kommission, Generaldirektion Justiz, über die Entwicklungen in der EU-Grundrechtspolitik und dem Bericht der Leiterin der Anti-Diskriminierungsstelle des Bundes, Christine *Lüders*, über Gleichheit als Voraussetzung für Aufstieg und Integration.

7 EGMR, *M.S.S. / Belgien und Griechenland*, Urteil v. 21.1.2011, Nr. 30696/09.

8 Verordnung Nr. 343/2003 v. 18.2.2003 (ABl. L 50, S. 1).

9 S. Fn. 7.

Frauen in die Aufsichtsräte – Best for Business

FidAR-Forum III am 4. April 2011 in Berlin

FidAR – die Initiative für mehr Frauen in die Aufsichtsräte – fordert eine deutlich höhere Präsenz von Frauen in den Aufsichtsräten und anderen Führungsposition der deutschen Wirtschaft. In der Veranstaltungsreihe der FidAR-Foren werden verschiedene Fragen dazu diskutiert: Welche Veränderungen sind hierzu nötig? Was haben die bisherigen Maßnahmen gebracht? Was planen Regierung und andere Verantwortliche, um dieses Ziel zu erreichen? Und was müssen Unternehmen, Personalberater(innen) und die Führungskräfte selbst tun, damit mit mehr Frauen an der Spitze der Unternehmen der wirtschaftliche Erfolg erhöht wird? Das FidAR-Forum III am 4. April 2011 im Atrium der

Deutschen Bank, Berlin stand unter dem Motto „Frauen in die Aufsichtsräte – Best for Business“. Eingeladen waren hochrangige Vertreter(innen) aus Wirtschaft und Politik, um zentrale Aspekte der aktuellen Debatte und die wirtschaftlichen Veränderungsprozesse zu diskutieren. Neben Bundesministerin Dr. Ursula von der Leyen (deren Rede hier nachfolgend abgedruckt ist) und vielen anderen namhaften Referent(inn)en nahm Prof. Dr. Marlene *Schmidt*, Vorsitzende der djb-Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht als Expertin im Rahmen des Workshops IV „Quote – aber wie?“ teil. Thema des Workshops waren Überlegungen zur rechtlichen Gestaltung und Um-

setzung von verbindlichen Zielvorgaben. djb-Präsidentin Jutta Wagner warnte die Teilnehmer(innen) und Bundesministerin Dr. von der Leyen unter großem Beifall dringend davor, den Freiwil-

ligkeitsversprechen der Wirtschaft noch einmal und immer weiter zu glauben. Die FidAR-Foren sind im Internet dokumentiert: <http://www.fidar-einegutewahl.de/>. (AG)

Deutscher und Europäischer Ausblick

Dr. Ursula von der Leyen

Bundesministerin für Arbeit und Soziales

Meine Damen, meine Herren,

warum haben wir eigentlich ein so großes Problem damit, dass Frauen in börsennotierten Unternehmen die Führung übernehmen? Sie alle kennen die Fakten und ich glaube, Sie haben sie heute Nachmittag von allen Seiten beleuchtet: die gerade einmal drei Prozent Frauen in Vorständen der börsennotierten Unternehmen, die gerade einmal vier Prozent Frauen in den Aufsichtsräten auf der Anteilseignerseite. Das ist höchst blamabel. Meine Damen und Herren, damit sind wir schlechter als Brasilien, als China, als Russland und auf Augenhöhe mit Indien.

Ich bin der festen Überzeugung, dass es an den Leistungen der Frauen in Ausbildung und Beruf, dass es an ihrer Kreativität und ihren Managementfähigkeiten nicht liegen kann. Sie alle im Saal kennen die Zahlen: Inzwischen sind 56 Prozent der Hochschulabsolventen weiblich, 31 Prozent der Selbständigen sind Frauen und trotzdem sind 97 Prozent der Vorstandsposten seit zehn Jahren unverändert fest in Männerhand.

Meine Damen und Herren, ich finde, es ist an der Zeit, dass Aufsichtsrat und Vorstandsposten in diesem Land ausschließlich nach Qualifikation und Leistung vergeben werden. Dieses Prinzip – Vergabe ausschließlich nach Qualifikation und Leistung – erklärt übrigens, warum die Politik, die öffentliche Verwaltung und die Justiz, aber vor allem die mittelständische Wirtschaft, es inzwischen geschafft haben, einen zehnfachen Anteil von Frauen in Führungspositionen zu haben. Im Mittelstand sind die Töchter in die Unternehmensleitungen nachgewachsen. Ich denke, es ist an der Zeit, dass sich jetzt auch in den Konzernen etwas deutlich bewegt.

Das Problem ist die gläserne Decke in deutschen Großunternehmen. Es gibt sie und es gibt mit ihr die alten Argumentationsmuster, warum die Dinge so sind, wie sie sind. Ich habe mir in den letzten drei Monaten die Augen gerieben, als diese ganzen alten Argumente wieder vorgebracht wurden. Der Bart, den sie haben, ist so lang, aber ich möchte sie trotzdem noch einmal aufgreifen. Sie lauten:

Erstens: Die Frauen wollen nicht, sie scheuen die Belastungen und die Konflikte, die eine Führungsposition mit sich bringt.

Das mag sicher für viele Frauen gelten, aber das gilt genauso für viele Männer.

Zweites Argument: Es kommt nicht auf Quoten, sondern auf Bewusstseinsänderungen des Einzelnen und der gesamten Gesellschaft an. Deutschland hängt noch zu sehr am Mutterideal und verharrt in der Debatte um Rabenmütter.

Das stimmt – aber es reicht als Begründung nicht. 1919 lag der Anteil von Frauen im Weimarer Parlament bei 9,8 Prozent. 65 Jahre später war er um ein Prozent gestiegen und lag bei 10,8 Prozent – soweit zu den Bewusstseinsveränderungen. Heute liegt der Anteil der Frauen im Bundestag bei 33 Prozent. Ohne Quoten wäre diese Steigerung nicht erreicht worden.

Drittes Argument, und das ist ernst zu nehmen: Es gibt keine Frauen in MINT-Berufen.

Das stimmt – es gibt übrigens auch zu wenig Männer in MINT-Berufen. Wenn Frauenmangel in MINT-Berufen der Grund dafür wäre, dass in den obersten Etagen der MINT-Unternehmen keine Frauen vertreten sind, dann müssten allerdings wenigstens die Vorstände und Aufsichtsräte von Banken und Versicherungen einen hohen Frauenanteil haben. Tatsache ist aber, dass auch hier die Chefetagen zu 97 Prozent mit Männern besetzt sind.

Last but not least das am öftesten vorgetragene Argument: Es hapert an Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland.

Stimmt. Aber allein die Tatsache, dass weder Frauen mit Kindern noch Frauen ohne Kinder in relevanter Zahl in Aufsichtsräten oder Vorständen vertreten sind, spricht Bände. An den Kindern kann es nicht liegen, meine Damen! Da kann ich Ihnen nur Mut machen.

Zornig macht mich die Tatsache, dass in den Debatten eines unter den Tisch fallen gelassen wird: Politik hat in den letzten zehn Jahren etwas verändert. Ich habe die freiwillige Vereinbarung gewissermaßen von Renate Schmidt geerbt, und ich habe mich damals insbesondere beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Pflicht gefühlt. Politik hat einiges bewegt:

Es sind Gesetze erlassen worden, das Ganztagschulprogramm ist auf den Weg gebracht worden, das Elterngeld ist eingeführt worden, der Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz ab 2013 ist gesichert, der Ausbau der Kinderbetreuung ist da.

Heute nehmen 20 Prozent der jungen Väter Elternzeit. Daran sieht man auch, was Gesetze verändern können. Heute ist bereits für mindestens ein Viertel der Kinder unter drei Jahren ein Krippenplatz da. Der Staat ist aktiv geworden, er hat Leitplanken eingezogen – und das hat dazu geführt, dass es sich heute niemand mehr anders vorstellen kann. In den letzten zehn Jahren hat sich in Deutschland also viel verändert. Warum nicht in den Konzernen? Das ist die Frage des Tages.

Meine Damen und Herren, als Arbeitsministerin treibt mich dieses Thema inzwischen um, denn die große Herausforderung, die auf leisen, aber mächtigen Sohlen auf uns zukommt, heißt „Fachkräftemangel“.

Mich treibt um, dass wir ausgerechnet der größten Gruppe, die in unserem Land unter ihren Möglichkeiten arbeitet – die Frauen – indirekt eine volle Absage erteilen. Wir trauen ihnen den Zahlen nach nicht zu, dass sie in Führungspositionen tatsächlich Verpflichtung und Verantwortung übernehmen können. Wir dürfen der Hälfte der Talente aber nicht länger signalisieren: In der Breite könnt ihr mitarbeiten, aber an der Spitze nicht. Das kann kein Land sich leisten und Deutschland allemal nicht.

Die Frauen wollen arbeiten, sie sind hervorragend ausgebildet, sie wollen Karriere machen und sie erwarten, dass man ihnen Führung zutraut. Sie alle kennen die UN-Studien, die belegen, dass Unternehmen mit Frauen im Aufsichtsrat um 53 Prozent höhere Eigenkapitalrenditen und um 42 Prozent höhere Umsatzrenditen haben. Beim Thema „Fachkräfte“ ist die Gruppe der Frauen die am schnellsten mobilisierbare. Und das wissen auch die Länder, mit denen wir uns vergleichen und mit denen wir im Wettbewerb stehen.

Deshalb der Blick auf Europa: Sie alle wissen, dass Norwegen 2004 als erstes Land eine gesetzliche Quotenregelung eingeführt hat. Denjenigen, die die Quote nicht erfüllen, droht die Zwangsauflösung. Der Frauenanteil ist von sechs Prozent auf 44 Prozent gestiegen. Ich kenne die Debatte über die Goldröcke, aber der Zuwachs an Frauen in Führungspositionen signalisiert vor allem Eins: Es geht! Am 13. Januar 2011 hat das französische Parlament eine Frauenquote gesetzlich geregelt. Ich habe gerade mit Christine *Lagarde* darüber gesprochen. Sie hat mir erzählt, dass es der Arbeitgeberverband war, der die Regierung gebeten hat, eine Frauenquote einzuführen. Das wünsche ich mir auch hier in Deutschland.

Und ich finde es geschickt, welche Sanktionen die Franzosen festgelegt haben: Die Wahl eines Aufsichtsrates oder Verwaltungsrates, der die Quote nicht erfüllt – das sind bis 2013 mindestens 20 Prozent, bis 2016 mindestens 40 Prozent der Posten in Verwaltungs- und Aufsichtsräten – ist nichtig. Um dem Unternehmen keinen Schaden zuzufügen, gelten seine Beschlüsse trotzdem. Außerdem werden keine Sitzungsgelder gezahlt. Diese Sprache versteht die Wirtschaft.

Spanien hat seit 2007 ein Gesetz, nach dem Verwaltungsräte staatlicher und privater Kapitalgesellschaften bis zum Jahr 2015 grundsätzlich mindestens 40 Prozent Vertreter beiderlei Geschlechts haben müssen. Österreich hat nach längerer Diskussion im März dieses Jahres eine Frauenquote für die Kapitalvertreter der Aufsichtsräte von Unternehmen beschlossen, an denen der Bund mit 50 Prozent oder mehr beteiligt ist. Sie wollen bis 2018 eine Quote von 35 Prozent haben.

Mit anderen Worten: Die Bewegung geht quer durch Europa. Die Wege sind unterschiedlich, aber im Ziel sind sich alle einig. Das alles geschieht aus triftigem Grund: Der Wettbewerb um die Talente ist längst entbrannt. Ich bin der festen Überzeugung, dass Deutschland diese Dynamik nicht verschlafen darf. Ich möchte, dass die hoch qualifizierten Frauen bei uns im Land Karriere machen und nicht jenseits der Grenzen. Das muss unser Ziel sein!

Unternehmen, die es mit diesen Zielen ernst meinen, können die Arbeitsstrukturen und Karrieremuster verändern und aufbrechen, die Frauen auf dem Weg nach oben heute noch behindern. Kreative eigene Wege einiger Unternehmen sind ein wegweisender Anfang, aber nach den bisherigen Erfahrungen bin ich mittlerweile sicher, dass intelligente gesetzliche Regelungen nötig sind, um auch die Zögernden und die Zweifler der Wirtschaft in die richtige Richtung zu lenken.

Vor fünf Tagen fand ein Gipfel der Bundesregierung mit den Personalvorständen der DAX-30-Unternehmen statt. Diese Unternehmen haben eine gemeinsame Erklärung verfasst, Sie werden sie kennen. Wir sind offensichtlich gemeinsam der Überzeugung, dass mehr Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen vertreten sein sollten, aber in Geschwindigkeit und Weg sind wir meilenweit auseinander. Was mir vollständig fehlt, sind Zahlen, Zeitleisten und Ziele. Nach zehn Jahren wirkungsloser Versprechen kehrt sich meines Erachtens die Beweislast um: Nicht wir müssen beweisen, dass es geht, sondern die Großunternehmen müssen erklären, warum es bei ihnen nicht geht. Wer weder Zahlen nennt noch Zeiträume festlegt, der bleibt den Nachweis schuldig, dass er es mit dem Ziel ernst meint.

Deutschland hat der Deutschland AG vor zehn Jahren einen Vertrauensvorschuss gegeben. Er wurde bisher nicht zurückgezahlt. Wer jetzt eine weitere Stundung will, muss Fakten liefern. Keiner weiß besser um die Macht der Zahlen als diese Großunternehmen. Keiner weiß besser, dass nur das erfüllt wird, was messbar ist. Keiner praktiziert den Vergleich mit dem Wettbewerber konsequenter. Unser Wettbewerber ist der globale Arbeitsmarkt. Und deshalb steht für Deutschland und für Europa viel zu viel auf dem Spiel, als dass wir dieses Thema einfach wieder beiseitelegen könnten.

Wir brauchen diesen Schritt zu einer realen Verantwortungs- und Machtteilung allein schon, um die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen zu erhalten. Wir sehen in der Politik täglich, dass Frauen selbstverständlich Macht- und Leitungsfunktionen kompetent ausführen, in jedem Amt. Natürlich machen sie Fehler, wie jeder Mann eben auch. Aber deshalb können wir uns nicht mehr mit allgemeinverbindlichen Erklärungen aufhalten. Wir wollen jetzt signifikante Fortschritte sehen. Es muss sichergestellt sein, dass die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen zu einem geschäftspolitischen Ziel der börsennotierten Unternehmen wird. Diese Strategie muss unterstrichen werden durch klare, realisierbare Vorgaben.

Ich bin der festen Überzeugung, dass der Königsweg eine belastbare Quote für die Aufsichtsräte mit Zielpunkt 2018 ist. Unter 30 Prozent brauchen wir nicht zu diskutieren, denn das ist die kritische Masse, die gebraucht wird, um tatsächlich etwas zu verändern. Der Aufsichtsrat beruft die Vorstände, der Aufsichtsrat muss also die kritische Masse an Frauen haben, damit sich auch die Kultur eines Unternehmens verändert.

Es gibt das treffende Zitat von Gorbatschow: „Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben“. Freiwillige Selbstverpflichtungen kennt die Industrie zuhauf. Es gab die freiwillige Selbst-

verpflichtung zur CO₂-Reduktion in der Automobilindustrie. Zehn Jahre lang passierte gar nichts, dann kam Brüssel mit Vorgaben. Und auch beim Thema „Frauen in Führungspositionen“ wird die Europäische Kommission aktiv, ob es die Kommissare *Andor* oder *Barnier* sind oder die Kommissarin *Reding*. Sie alle haben erkannt und thematisieren, dass Europa als Wissens- und Wirtschaftsstandort nur dann im globalen Wettbewerb bestehen kann, wenn Frauen wie Männer Verantwortung und Führung übernehmen können. Die Aussagen der Kommission sind eindeutig: Bis März 2012 soll die Wirtschaft in Europa eine letzte Gelegenheit zur Selbstregulierung haben. Sollten bis dahin keine glaubwürdigen Fortschritte erzielt worden sein, sind rechtsverbindliche Quoten nötig.

Wir sollten uns als Land vorher sortieren. Wir sollten uns nicht durch Brüssel zwingen lassen. Es wäre in Ordnung, wenn es so käme, aber besser wäre es, wenn wir vorher unsere Hausaufgaben erledigt hätten. Auf dem Weg dahin können wir flexibel vorgehen, aber der Weg und das Ziel müssen klar sein: Wir müssen bis 2018 einen 30-prozentigen Schlüssel erreicht haben. Nur so sind wir glaubwürdig nach innen und glaubwürdig Richtung Europa. Wir brauchen nicht alle Unternehmen über einen Kamm zu scheren, aber am Ziel lassen wir nicht rütteln. Denn eins ist klar: Nicht die Frauen brauchen die Quote, das Land braucht die Quote.

Vielen Dank!

Deutsches Institut für Menschenrechte

Festakt zum 10-jährigen Bestehen am 12. April 2011 in Berlin

Anlässlich seines 10-jährigen Bestehens lud das Deutsche Institut für Menschenrechte für den 12. April 2011 zur Festveranstaltung in die Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften in Berlin ein. Rund 400 Teilnehmer(innen) nahmen teil. Nach Begrüßung u.a. durch die Direktorin des Deutschen Instituts für Menschenrechte Prof. Dr. Beate *Rudolf* (Bild), Grußworten und einem Festvortrag von Prof. Dr. Hans *Joas*, Freiburg Institute for Advanced Studies, zum Thema „Wertegeneralisierung? Die Allgemeine Erklärung der

Menschenrechte und die Pluralität der Kulturen“ folgte eine spannende Podiumsdiskussion zum Thema „Menschenrechte in Deutschland – eine gelebte Realität?“. Er erwähnte in seinem Vortrag unter anderem, dass die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948 nicht zuletzt auf das Betreiben der indischen Vertreterin unter den 18 Mitgliedern der Kommission, Hansa *Metha*, in geschlechtergerechter Sprache verfasst wurde (z.B. „all human beings“ anstelle von „mankind“). (AG)



▲ © Amélie Losier