

Frauen und Jugend, Wirtschaft und Technologie) berieten sich am 13. März 2013. Zwei Tage später wurde die Beschlussempfehlung zu den Gesetzentwürfen veröffentlicht, welche jeweils mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU und FDP und gegen die Stimmen der Fraktionen SPD, Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen diese ablehnt.³⁰ Die Abstimmung im Bundestag wird für den 18. April 2013 erwartet. Erwartbar ist leider auch das klanglose Aus von allen drei Initiativen. Denn trotz Befürwortung der Quote, auch durch Abgeordnete der

CDU/CSU-Fraktion, kann nur eine Aufhebung der Fraktionsdisziplin und Koalitionsräson diese in dieser Legislaturperiode noch durchsetzen.³¹

30 <<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/127/1712784.pdf>> (Zugriff: 19.3.2013).

31 Weiteres s. Beitrag von Katrin Lange auf S. 85 in diesem Heft.

Führungsgremien im Wandel¹

Renate Augstein

Ministerialdirektorin / Leiterin der Abteilung Gleichstellung, Chancengleichheit, BMFSFJ, Berlin

Sehr geehrte Frau *Pisal*,
sehr geehrte Frau *Dr. Burkhardt*,
sehr geehrte Damen und Herren!

Vielen Dank für Ihre Einladung. Ich freue mich sehr, heute zur mittlerweile dritten erfolgreichen Auflage des Projekts zu Ihnen sprechen zu können!

Ein Projekt, bei dem man sich fragt, warum wir nicht schon früher auf diese geniale Idee gekommen sind, das Thema Frauen in Führungspositionen in die Aktionärsversammlungen zu tragen!

Genial, denn das Projekt schöpft die bestehenden Rahmenbedingungen aus, es ist überzeugend konzipiert und ist zugleich bestechend einfach.

Auch wenn es ganz sicher nicht immer leicht war, das Fragerecht in den Aktionärsversammlungen auszuüben. Die Fragestellerinnen hatten den Mut, sich dabei den direkten – aber vielleicht nicht stets wohlwollenden – Rückmeldungen anderer Versammlungsteilnehmerinnen und -teilnehmer auszusetzen.

Fest steht, dass mit den Nachfragen eine beträchtliche Öffentlichkeitswirkung erreicht wird: besucht wurden immerhin 76 Unternehmen, die gegenüber mehr als 100.000 Aktionärinnen und Aktionären Position beziehen mussten. Sie alle wurden Zeugen der Fragen und der Antworten – und damit konnte sicher öfter auch ein persönlicher Aha-Effekt erzielt werden.

Das Projekt nimmt eine zentrale Stellung in unserem Stufenplan „Frauen und Männer in Führungspositionen“ ein. Es basiert auf der gleichen Grundidee wie die Flexi-Quote, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern: Durch regelmäßiges Thematisieren und Fragenstellen werden Transparenz und Rechtfertigungsdruck geschaffen. Die dadurch erzeugte Öffentlichkeit kann und soll Motor für Veränderungsdruck hin zu einer frauen- und familienfreundlichen Personalpolitik werden.

Hinter jedem individuellen Unternehmensziel, wie es durch die Flexi-Quote angestrebt wird, stehen individuelle Lösungen und Strategien – und zwar abhängig

- von den Ausgangsbedingungen,
- von der Zusammensetzung der Belegschaft und

- vom Geschäftsmodell des einzelnen Unternehmens.

Dass sich bereits einiges verändert hat, zeigen die Auswertungen:

Die Mehrheit der 30 DAX-Unternehmen hat sich mittlerweile Ziele für den Frauenanteil in **Führungspositionen (unterhalb des Vorstandes)** gegeben.

Das Familienministerium hat am 22. August 2012 die neue Website www.flexi-quote.de freigeschaltet. Dort wird präsentiert, welche individuellen Quoten sich die 30 DAX-Unternehmen gegeben haben. Auf dieser Website kann jeder sich ein Bild machen vom Ausgangspunkt, vom Ziel und von den Fortschritten der einzelnen Unternehmen auf ihrem Weg zum jeweils avisierten Frauenanteil.

Weil die Unternehmen sich in ihrer Struktur, Organisation, Branchenzugehörigkeit zum Teil deutlich unterscheiden, ist ein direkter Vergleich der Ziele der Unternehmen, eine „1:1-Gegenüberstellung“, jedoch nicht ohne Weiteres möglich.

Es gibt Unternehmen, die in der Vergangenheit schon sehr aktiv waren und deshalb aktuell nicht mehr so viel aufholen müssen. Dort ist die Ausgangslage gut, die Veränderungsdynamik niedrig. Umgekehrt gibt es Unternehmen, die das Thema jetzt entschlossen angehen, weil sie es lange vernachlässigt haben. Dort ist die Ausgangslage schlecht, dafür aber die Veränderungsdynamik hoch.

Wie aber lassen sich diese unterschiedlichen Ausgangslagen und Zielsetzungen bewerten?

Unser Einstieg in eine solche Bewertung ist der FKinitial. Hinter diesem Namen verbirgt sich ein Frauen-Förder-Ranking der 30 DAX-Unternehmen, bei dem Ambition, Dynamik und Leistung der Unternehmen gemessen werden. Grundlage dieses Vergleichs sind die Angaben der 30 DAX-Unternehmen im Statusbericht „Frauen in Führungspositionen“. Die Ergebnisse sind angelehnt an die Ampellogik – grün, gelb, rot – dargestellt und reihen die Unternehmen in Vorreiter, Mittelfeld und Nachzügler in Sachen Förderung von Frauen in Führungspositionen. Auch diese Informationen finden Sie auf der Website www.flexi-quote.de.

1 Statement bei der Präsentation der Studie „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung – 2012: Ziele, Strategien und Maßnahmen für mehr Frauen in Führungspositionen“ am Mittwoch, 28. November 2012, von 11.00 bis 15.00 Uhr im Allianz Forum, Pariser Platz 6, 10117 Berlin.

Bei den 30 DAX-Unternehmen sind also erste Wirkungen erkennbar. Und die Veröffentlichung des Rankings führt bereits zu weiteren Veränderungen, getreu dem Motto: Naming and Shaming!

Diese erfreuliche Dynamik soll nicht auf die 30 DAX-Unternehmen beschränkt werden. Wir arbeiten weiter daran, sie auf untergesetzlichem Wege auch in andere Unternehmen zu tragen, zum Beispiel gemeinsam mit den Aktivistinnen des djB-Projektes!

Erste Wirkungen sehen wir übrigens auch in den Aufsichtsräten: Vor drei Jahren wurde in den Deutschen Corporate Governance Kodex eine Vielfaltsempfehlung aufgenommen, die 2010 präzisiert wurde. Sie empfiehlt den Unternehmen, sich konkrete Ziele für den Frauenanteil im Aufsichtsrat zu setzen und diese öffentlich zu machen. Der überwiegende Teil der

30 DAX-Unternehmen ist der Kodex-Empfehlung mittlerweile gefolgt: Sie haben sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten eine Flexi-Quote für den Frauenanteil im Aufsichtsrat gegeben.

Bleibt die Frage, ob es dann noch eines Gesetzes bedarf, um die Flexi-Quote zu regeln? Die Antwort ist: ja. Für **Aufsichtsräte und Vorstände** brauchen wir – bei aller Flexibilität – auch ein Maß an Verbindlichkeit, wie es nur ein Gesetz herstellen kann. Und wir wollen damit alle börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen erreichen. Mit Sanktionen soll der Veränderungsdruck erhöht werden.

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich wünsche uns allen einen guten und erfolgreichen Weg hin zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Führungspositionen – und auf diesem Weg weiterhin ein engagiertes Zusammenwirken!

Wir werden kein Auge mehr zudrücken!

Prof. Bascha Mika

Publizistin/ProQuote Medien e.V., Berlin

Meine Damen und Herren,

Humphrey Bogart war zwar ein ziemlicher Womanizer, aber nicht blöd. Er sagte einmal: „Frauen, die zu lange ein Auge zudrücken, tun es am Ende nur noch, um zu zielen!“ Und mit diesem Spruch hat er ja recht. Die Geduld von Frauen ist scheinbar unendlich, bis es irgendwann doch einmal reicht.

Zum Beispiel uns Medienfrauen. Aus meiner eigenen Erfahrung kann ich Ihnen den Erfolg einer vorgeschriebenen Quote an der taz demonstrieren. Die taz war das erste quotierte Unternehmen dieser Republik. Anfang der 1980er-Jahre haben die tazlerinnen per Streik dem Unternehmen eine 50/50-Quote verordnet. Als sich die taz zu Beginn der 1990er-Jahre selbst Hierarchien gegeben hat, waren die Frauen deshalb bereits überall präsent und sind somit auch in die Chefredaktion aufgestiegen.

Als ich 1998 in die Chefredaktion kam, gab es bei den 360 Tages- und Wochenzeitungen dieser Republik im regionalen und lokalen Bereich drei Kolleginnen. Im überregionalen Bereich war ich die einzige Chefredakteurin. Elf Jahre später, als ich die Chefredaktion der taz verließ, war ich immer noch die einzige Chefin einer überregionalen Tageszeitung und hatte vier Kolleginnen auf der regionalen und lokalen Ebene. So schnell geht es voran! Das heißt, wir haben heute in den Medien einen stolzen Anteil von zwei Prozent Chefinnen. Das ist doch klasse und sogar noch schlechter als bei den DAX-Konzernen.

Da stellt sich die Frage, was sollen wir Medienfrauen jetzt tun? Stinkbomben werfen, Verlagshäuser besetzen, Chefs in Geiselnahme nehmen? Gut, hier sitzen Juristinnen – also halte ich mich etwas zurück. Ich muss allerdings sagen, mir gefallen diese Ideen eigentlich ganz gut. Doch wir Frauen sind ja immer so wahnsinnig konstruktiv. Deswegen geben wir dem männlichen System noch eine Chance – und gründen einen Verein: Pro Quote Medien e.V. ist vor einigen Monaten von uns ins Leben gerufen worden. Und das Schöne daran ist, was

man auch an der Entstehung des Vereins sieht, dass das Thema einfach nicht mehr totzukriegen ist. Da mag die Kanzlerin zusammen mit unserer Frauenministerin und im Verein mit den Unternehmen noch so viel boykottieren. Dass ich die Flexi-Quote für eine reine Verzögerungstaktik halte, wird Sie nicht besonders überraschen. Und deswegen finde ich natürlich auch die Initiative von Frau Reding in der Europäischen Kommission großartig. Und vor allen Dingen bin ich beeindruckt, dass sie sich – obwohl sie erst einmal abgebugelt wurde – dennoch wieder hinstellte, um dann sagen zu können: „Es geht doch!“

Nach den Wirtschaftsfrauen und nach der parteiübergreifenden Initiative der „Berliner Erklärung“ von Parlamentarierinnen sind also auch wir Medienfrauen in die Puschen gekommen und haben Pro Quote gegründet. Und wir sagen von uns selbst: Wir sind der effektivste Verein dieser Republik, denn nach fünf Jahren wollen wir uns selbst abgeschafft haben, weil dann die Quote von 30 Prozent steht.

Gestartet ist Pro Quote als eine regelrechte Guerilla-Aktion: 12 Hamburger Medienfrauen hatten so ziemlich die Schnauze voll, sie haben Anfang 2012 ein geheimes Kommando gestartet und 350 Unterschriften gesammelt. Bemerkenswert ist dabei, dass trotz der „Verquatschtheit“ unserer Branche alle dichtgehalten haben. Es ist wirklich nichts herausgekommen, bis Ende Februar 200 Medienmacher von dem sich in Gründung befindenden Verein einen Brief mit unserer Forderung nach 30 Prozent Chefinnen in den Medien erhalten haben. Daraufhin fühlten sich die Chefredakteure von DIE ZEIT und des Stern sofort bemüßigt, sich öffentlich zu mehr Frauen in Führungspositionen zu bekennen. Anfang April hatte Pro Quote bereits weit mehr als 2.000 Unterstützerinnen und natürlich auch Unterstützer, was wir unbedingt wollen.

1 Statement bei der Präsentation der Studie „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung – 2012: Ziele, Strategien und Maßnahmen für mehr Frauen in Führungspositionen“ am Mittwoch, 28. November 2012, von 11.00 bis 15.00 Uhr im Allianz Forum, Pariser Platz 6, 10117 Berlin.