

an die Sabancı Universität, machen etwas Ähnliches. Die Frauen kaufen Aktien und nehmen durch ein elektronisches Verfahren mit einer digitalen Signatur an Hauptversammlungen teil. In den letzten zwei Jahren wurden 110 Unternehmen, in denen nur Männer im Vorstand/Aufsichtsrat sitzen, gefragt, ob sie für die Vorstände/Aufsichtsräte eigene Gender Diversity Ziele setzen werden. In der Türkei haben 180 von 400 börsennotierten Unternehmen keine Frauen in den Aufsichtsräten/Vorständen. Der türkische Corporate Governance Codex (soft law) empfiehlt eine Zielvorgabe von 25 Prozent, aber sehr wenige Unternehmen berichten darüber und noch weniger setzen klare eigene Ziele fest. Die Initiative wird finanziell unterstützt vom Schwedischen Konsulat in der Türkei. Projektpartner ist Egon Zehnder International.

In Dänemark gibt es eine Vereinigung namens Danish Shareholders' Association – Best.Women. Sie wurde 2008 gegründet und ist eine gemeinnützige, ehrenamtliche Organisation, die einen erhöhten Anteil an Frauen in Führungspositionen der großen börsennotierten Unternehmen in Dänemark fordert.

Sie kaufen Aktien von Unternehmen, die keine oder nur sehr wenige Frauen in den Entscheidungsgremien – Vorstand und Aufsichtsrat – haben. Dies erlaubt ihnen, zu den Jahreshaupt-

versammlungen zu gehen und kritische Fragen zur Politik der Unternehmen und Gender Diversity zu stellen. Die Aktivitäten werden ausschließlich durch Mitgliedsbeiträge finanziert. Zurzeit besitzt die Organisation Aktien von acht der 20 großen dänischen Unternehmen.

In Frankreich gibt es ein Team von Studierenden an der ESSEC Business School und von der Sorbonne. Sie besuchen Hauptversammlungen und stellen ebenfalls Fragen zur Unternehmenspolitik – allerdings haben sie nicht den Fokus auf Frauen in Führungspositionen. Sie verleihen den Preis „Grand Prix de l'Assemblée Générale“ um die „beste“ Hauptversammlung auszuzeichnen. Prof. Vivianne *de Beaufort* hat Kontakt mit unserem Projekt aufgenommen. Inzwischen hat sie ihren Fragen und den Indikatoren für den Preis das Thema Gleichstellung und Frauen in Führungspositionen hinzugefügt.

Gerade dieses Beispiel zeigt, worauf es uns entscheidend ankommt. Wir wollen die Unternehmen fordern, aber in ihren Anstrengungen auch würdigen und positiv begleiten. Denn gut macht man nur, was man auch gern tut. Und wenn man schon etwas tun muss – das ist mein Motto – dann kann man es auch gern tun.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Lichtstreif am Horizont?

Über das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe für Frauen und Männer in der Privatwirtschaft

Katrin Lange

Mitarbeiterin, Deutscher Juristinnenbund e.V., Berlin

„Meine sehr verehrten Damen und Herren, mit dem Begriff ‚historisch‘ sollte man sparsam umgehen. Sonst nutzt er sich schnell ab. Aber bei dem Gesetzentwurf, über den wir heute abstimmen, kann man ihn, wie ich finde, verwenden.“

Bundesjustizminister Heiko Maas in seiner Rede am 6. März 2015 im Deutschen Bundestag

Die Quote gilt – am 1. Mai 2015 trat das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst“ in Kraft. Bevor seine Wirksamkeit beurteilt und dem Gesetz so vielleicht tatsächliche historische Bedeutung zugeschrieben werden kann, blickt der folgende Artikel auf den zurückgelegten Weg und bewertet die inhaltlichen Regelungen des Gesetzes.¹

Chronologischer Rückblick

Vor mehr als zwei Jahren scheiterte im Bundestag eine weitere der vielen Initiativen, gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen gesetzlich zu verankern.² Der damalige Entwurf des Landes Hamburg, der im Bundesrat bereits eine Mehrheit gefunden hatte, da auch die unionsgeführten Länder Sachsen-Anhalt und Saarland für das Gesetz stimmten, sah einen Frauenanteil in Aufsichtsräten bis 2018 auf 20 und bis

2023 auf 40 Prozent vor. 21 Abgeordnete von CDU/CSU und FDP wären nötig gewesen, um gemeinsam mit der Opposition eine Mehrheit für das Gesetz zu bekommen. Doch die Initiative von Quotenbefürworterinnen der Regierungsparteien, eine parlamentsübergreifende Mehrheit für das Gesetz zu organisieren, wurde hinfällig, nachdem sich der CDU-Bundesausschuss auf einen dennoch zukunftsweisenden Kompromiss verständigte. Dieser sah vor, eine gesetzliche Frauenquote ab dem Jahr 2020 in das kommende Wahlprogramm der Partei aufzunehmen.

Im anstehenden Bundestagswahlkampf blieb das Thema somit auch weiterhin auf der politischen Agenda. Keine der fünf großen Parteien verzichtete in ihren Programmen darauf, auf die Notwendigkeit zur Bekämpfung der beruflichen Diskriminierung von Frauen hinzuweisen. Neben der CDU forderten auch die Parteien Bündnis 90/Die Grünen (50% für Frauen in Aufsichtsräten), Die LINKE (gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft) und die SPD (40-Prozent-Geschlechterquote für Aufsichtsräte und Vorstände börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen) die Einführung von Frauenquoten in der Privatwirtschaft. Lediglich die FDP setzte weiterhin auf freiwillige Selbstverpflichtungen

- 1 Der Artikel befasst sich ausschließlich mit den Gesetzesänderungen für die Privatwirtschaft.
- 2 Lange, Katrin: Ende der Märchenstunde – Über das Scheitern der Frauenpolitik in der 17. Legislaturperiode, in: *djbZ – Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes e.V.* 2/2013, S. 86-87.

der Unternehmen und scheiterte letztlich an der Fünf-Prozent-Hürde. Nach dem Wahlausgang, die CDU erzielte mit 41,5 Prozent das beste Ergebnis seit 1994, waren es jedoch die SPD-Frauen, die ihre Zustimmung zu einer Großen Koalition an die Einführung einer Frauenquote in Aufsichtsräten knüpften.³ Mit Erfolg, denn wie aus dem am 27. November 2013 vereinbarten Koalitionsvertrag hervorgeht, setzte sich die neue Regierung nun folgende Ziele für Frauen in Führungspositionen:

„Wir wollen den Anteil weiblicher Führungskräfte in Deutschland erhöhen. Deshalb werden wir zu Beginn der 18. Wahlperiode des Deutschen Bundestages Geschlechterquoten in Vorständen und Aufsichtsräten in Unternehmen gesetzlich einführen. Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen, die ab dem Jahr 2016 neu besetzt werden, sollen eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent aufweisen. Wir werden eine Regelung erarbeiten, dass bei Nichterreichen dieser Quote die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Stühle frei bleiben. Wir werden börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen gesetzlich verpflichten, ab 2015 verbindliche Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat, Vorstand und in den obersten Management-Ebenen festzulegen und zu veröffentlichen und hierüber transparent zu berichten. Die ersten Zielgrößen müssen innerhalb der 18. Wahlperiode des Deutschen Bundestages erreicht werden und dürfen nicht nachträglich nach unten berichtet werden. Darüber hinaus werden wir Maßnahmen für die Privatwirtschaft ergreifen, die eine Förderung von Frauen in allen Betriebshierarchien zum Ziel haben.“⁴

Am 25. März 2014 legten Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig und Bundesjustizminister Heiko Maas gemeinsam Leitlinien für das Gesetzgebungsverfahren für mehr Frauen in Führungspositionen vor. Entgegen der Ankündigung, einen Gesetzentwurf innerhalb der ersten 100 Tage der neuen Bundesregierung vorzulegen, handelte es sich dabei zunächst nur um unverbindliche Vorschläge für einen Gesetzentwurf. Auf Nachfrage von Renate Künast, MdB, Bündnis 90/Die Grünen und Vorsitzende des Ausschusses Recht und Verbraucherschutz des Deutschen Bundestages, antwortete die Bundesregierung ausweichend: Dieses Vorgehen sei wichtig, um „mit den betroffenen gesellschaftlichen Gruppen in einen breiten Dialog zu treten.“⁵ Die Leitlinien bildeten den Auftakt und kündigten politische Maßnahmen durch die Vorgabe einer Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte ab dem Jahr 2016 und durch verbindliche Zielvorgaben für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen ab 2015 an. Gleichzeitig sollten aber auch das Bundesgleichstellungsgesetz von 2001 und das Bundesgremiengesetz von 1994 novelliert werden.

Ein erster Gesetzentwurf wurde am 20. Juni 2014 vorgelegt und in die Ressortabstimmung gegeben. Wie breit der Dialog geführt wurde und wie groß der Widerstand aus der Wirtschaft, der Gesellschaft, aber auch aus einzelnen Bundesministerien war, zeigt sich auch in der Vielzahl der Gesetzesentwürfe⁶ bis hin zu seiner endgültigen Fassung. Am 9. September 2014 wur-

den die Länder, kommunale Spitzenverbände, die Vertretungen der Länder beim Bund, Zentral- und Gesamtverbände sowie Fachkreise, die auf Bundesebene bestehen, das Bundesverfassungsgericht und die obersten Gerichtshöfe des Bundes in den Gesetzgebungsprozess mit eingebunden und zu einer Stellungnahme zum Referentenentwurf aufgefordert. Laut Auskunft des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gingen insgesamt über 50 Stellungnahmen ein. Auch der djb beteiligte sich am Verfahren.⁷

Im Zuge der Verbändebeteiligung nahm das Thema auch medial wieder an Fahrt auf. Dabei markierte die Verwendung des Begriffs „Belastungsmoratorium“ einen weiteren traurigen Höhepunkt in der zählebigen und festgefahrenen Debatte über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und stand sinnbildlich für das Scheinargument, Frauen seien für die Wirtschaft eine Belastung, insbesondere auf Grund der schwachen Konjunkturlage. Auch innerhalb der Regierung wurde verbal quergeschossen. Unvergessen bleibt der Satz von Volker Kauder am 25. November 2014 im ZDF-Morgenmagazin über Manuela Schwesig: „Die Frau Familienministerin soll nicht so weinerlich sein, sondern sie soll den Koalitionsvertrag umsetzen, dann ist alles in Ordnung.“⁸ Nach einem Machtwort der Kanzlerin einigten sich jedoch CDU, CSU und SPD noch am gleichen Tag im Koalitionsausschuss über die Einführung des Gesetzes. Ein entsprechender Gesetzentwurf der Bundesregierung wurde am 11. Dezember 2014 im Kabinett verabschiedet. Am 30. Januar 2015 wurde dieser im Bundestag in einer Ersten Lesung beraten. Erwartungsgemäß kritisierte die Opposition den Entwurf als „Quötchen“. So fragte sich beispielsweise Caren Lay von der Partei Die LINKE: „Warum das ganze Geschrei? Warum, um im Bild von Herrn Kauder zu bleiben, die ganze Heulerei? Ich könnte auch fragen: Wovor eigentlich die ganze Angst? Ja, es geht um schätzungsweise 180 Frauen, die von dieser festen Quote profitieren sollen. Sie hören richtig: Es geht um gerade einmal 180 Frauen in 108 Unternehmen. Wegen dieser kleinen Zahl von Frauen gehen die Union und die deutsche Wirtschaft seit Monaten auf die Barrikaden. Ich finde, das ist ein völlig lächerlicher Vorgang.“⁹ Wohingegen sich Renate Künast in ihrer Rede sehr diplomatisch gab: „Wir sind wieder einmal einen Schritt weiter. Ich denke, wir werden einen Dominoeffekt auslösen und für eine Ermutigung sorgen, die Kultur zu ändern.“ Am Ende der 96-minütigen Aussprache wurde die Überweisung des Gesetzentwurfs in die

- 3 SPD-Frauen fordern feste Quote im Koalitionsvertrag, in: Spiegel Online v. 1.10.2013.
- 4 Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 27.11.2013, S. 71.
- 5 Antwort der Parlamentarischen Staatssekretärin Elke Ferner auf die Frage der Abgeordneten Renate Künast (Bündnis 90/Die Grünen) (Drucksache 18/947, Frage 54), in: Deutscher Bundestag, Plenarprotokoll 18/25, 2.4.2014, S. 62.
- 6 Auf Nachfrage kann selbst das BMFSFJ keine genaue Anzahl der Referentenentwürfe zum Gesetz ermitteln.
- 7 djb-Stellungnahme 14-17 v. 7.10.2014.
- 8 ZDF-Morgenmagazin v. 25.11.2014.
- 9 Deutscher Bundestag, Plenarprotokoll 18/83, S. 7916.

Ausschüsse¹⁰ des Bundestags beschlossen. Federführend war der Ausschuss Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der gemeinsam mit dem Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz eine öffentliche Anhörung von 16 Expertinnen und Experten am 23. Februar 2015 abhielt.¹¹ Der privatwirtschaftliche Teil des Gesetzes stieß überwiegend auf Zustimmung. Lediglich zwei Wirtschaftsvertreter kritisierten es generell und stellten dessen Verfassungsmäßigkeit in Frage. Kontrovers diskutiert wurden u.a. die folgenden weiteren Punkte: Geltungsbereich der Aufsichtsratsquote, Sanktionsmechanismus, Härtefallregelung, Fristen und finanzieller Erfüllungsaufwand.¹²

Dennoch blieb der Druck der Quotengegner innerhalb der Koalition auf das Gesetzesvorhaben immens. Zwei Tage vor der geplanten Verabschiedung des Gesetzes im Bundestag wurde im Rahmen einer Sonder-Ausschusssitzung am 4. März 2015 eine weitere „Entschärfung“ wesentlicher Teile des Gesetzes beschlossen.¹³ Neben den Beanstandungen in der Ausschusssitzung, hatte sicherlich auch der Zeitdruck geholfen. Ein bereits zuvor erklärtes Ziel war es, dass Gesetz noch vor dem am 8. März 2015 anstehenden Internationalen Frauentag zu verabschieden.

Am 6. März 2015 war es dann soweit. Nach einer 90-minütigen Aussprache, in der nicht weniger als 15 Bundestagsabgeordnete sowie Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig und Bundesjustizminister Heiko Maas das Wort ergriffen, verabschiedete der Deutsche Bundestag das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst“.¹⁴ Der privatwirtschaftliche Teil des Gesetzes wurde nach der Zweiten Beratung dabei sogar einstimmig¹⁵ von den Bundestagsabgeordneten angenommen und mit einem lang anhaltenden Beifall begleitet. Die Fraktionen Die LINKE und Bündnis 90/Die Grünen hatten zuvor beantragt, über den Gesetzentwurf getrennt abzustimmen: zum einen über das Bundesgremiengesetz und das Bundesgleichstellungsgesetz und zum anderen über den Gesetzentwurf im Übrigen (privatwirtschaftlicher Teil).¹⁶ In der Dritten Beratung und Schlussabstimmung konnten die Mitglieder der Bundesregierung als Abgeordnete von ihrem Platz in den Reihen der Fraktionen abstimmen, woraufhin sich u.a. auch die Bundeskanzlerin zu ihrer Fraktion begab. Eine Zustimmung zu dem Gesetzentwurf wurde durch sich Erheben zum Ausdruck gebracht. Der Gesetzentwurf wurde mit den Stimmen der Koalitionsfraktionen bei Enthaltung der Oppositionsfraktionen angenommen. Im Anschluss an die Bundestagsabstimmung gab es sowohl einen Empfang von Bündnis 90/Die Grünen als auch von der SPD, die extra für diesen Anlass eine „Quotentorte“ hatte backen lassen. Mit dem Erfolg des Gesetzes wurde gleichzeitig auch der Erfolg der Berliner Erklärung gefeiert. 2011 hatten sich Frauen aus allen Fraktionen des Bundestages sowie aus außerparlamentarischen Frauenverbänden zusammengeschlossen, um mehr Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft durch klare gesetzliche Vorgaben zu bringen.

Nachdem am 27. März 2015 der Deutsche Bundesrat grünes Licht für das Gesetz gab und auch Bundespräsident Joachim Gauck keine Einwände erhob, trat das Gesetz am 1. Mai 2015 in Kraft.

Grundsätzlich ist das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst“ zu begrüßen. Es ist ein richtiger Schritt hin zum Ziel, die gesetzlich vorgeschriebene Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft umzusetzen. Dennoch handelt es sich bei den vorgesehenen Regelungen nur um die Umsetzung von „Minimalforderungen“:

Vorgabe einer Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte

Für voll mitbestimmungspflichtige und börsennotierte Unternehmen wird eine Geschlechterquote von jeweils 30 Prozent für Frauen und Männer in den Aufsichtsräten vorgeschrieben. Diese gilt grundsätzlich für den gesamten Aufsichtsrat, jedoch kann sowohl die Arbeitnehmer- als auch die Anteilseignerseite dieser sogenannten Gesamterfüllung widersprechen, so dass jede Seite die Quote getrennt zu erfüllen hat. Erfüllt die Anteilseignerseite die Vorgabe nicht, greift der Sanktionsmechanismus „leerer Stuhl“, d.h. es bleibt der für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehene Platz unbesetzt. Diese Regelung betrifft ab 1. Januar 2016 circa 100 Unternehmen¹⁷.

Nicht zuletzt auf Grund der Ergebnisse, die im Rahmen des Projekts „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“¹⁸ gewonnen wurden, ist eine Quote von mindestens 40 Prozent nicht nur für Aufsichtsräte, sondern auch für Vorstände und Führungspositionen unterhalb des Vorstands erforderlich. Die konstatierten

- 10 Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (f), Innenausschuss, Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz, Ausschuss für Wirtschaft und Energie, Ausschuss für Arbeit und Soziales, Verteidigungsausschuss, Haushaltsausschuss mitberatend und gemäß § 96 der GO, Deutscher Bundestag, Plenarprotokoll 18/83, S. 7914.
- 11 Die dort diskutierten Stellungnahmen sowie ein Wortprotokoll der Sitzung sind auf der Webseite des Deutschen Bundestages veröffentlicht worden.
- 12 Kritisiert wurde jedoch hauptsächlich der öffentliche Teil des Gesetzes. Die anschließende Medienberichterstattung nahm diese Kritik dennoch zum Anlass, den Gesetzentwurf insgesamt zu verreißen und ließ dabei oftmals unerwähnt, auf welchen Teil des Gesetzes die Expertinnen und Experten Bezug genommen haben.
- 13 Eine Besprechung der inhaltlichen Regelungen und ihre Änderungen im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens werden anschließend diskutiert.
- 14 S.a. Deutscher Bundestag, Plenarprotokoll 18/92, S. 8739-8761.
- 15 Auffallend war, dass nicht alle Abgeordnete zur Abstimmung in den Bundestag kamen. Da keine namentliche Abstimmung beantragt wurde, ist jedoch nicht nachvollziehbar, wer seine Stimme nicht abgegeben hat.
- 16 Artikel 1 und Artikel 2 wurden mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und der SPD gegen die Stimmen der Fraktion Die LINKE und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen angenommen worden.
- 17 Nach Stand der Recherchen des Vereins „FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte“ sind 101 Unternehmen in Deutschland börsennotiert und mitbestimmungspflichtig. Darunter befinden sich bis auf zwei Unternehmen (Deutsche Börse, Fresenius Medical Care) alle 30 DAX-Unternehmen. Vgl. Women-on-Board-Index 100, Stand 14. Januar 2015 (aktualisiert zum 30. April 2015).
- 18 Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung – 2009 bis 2013. Mehr Frauen in Führungspositionen. Fazit und Forderungen, Deutscher Juristinnenbund e.V., Berlin 2014.

Veränderungen auf allen Ebenen in den Unternehmen waren im Beobachtungszeitraum (2009-2013) zu gering, als dass ohne eine gesetzliche Regelung signifikante Fortschritte erreicht werden konnten. Wie anspruchslos eine Zielsetzung von 30 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten ist, zeigt ein Blick auf die aktuellen Zahlen¹⁹ der 30 DAX-Unternehmen: 13 Unternehmen haben eine Quote von 30 Prozent und mehr bereits erreicht. Neun weitere Unternehmen stehen mit einem Frauenanteil von mindestens 20 Prozent kurz davor, dieses Ziel durch eine weitere Aufsichtsratswahl zu erreichen. Sechs der 30 DAX-Unternehmen werden zum Handeln gezwungen, indem sie ihren Frauenanteil in den Aufsichtsräten verdoppeln müssen. Bei zwei Unternehmen sind weiterhin keine Frauen vertreten.

Zu kritisieren ist auch, dass die ursprünglich vorgesehene Getrenntbetrachtung der Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite kurzerhand in der Sonder-Ausschusssitzung vom 4. März 2015 wieder aufgehoben wurde. Dies hat nun zur Folge, dass die Quote bereits als erfüllt betrachtet wird, wenn beide Seiten zusammen 30 Prozent erreichen. Zuvor waren noch beide Seiten gezwungen, jeweils die Vorgaben einzeln zu erfüllen. In der Folge greift der Sanktionsmechanismus „leerer Stuhl“ durch die gemeinsame Betrachtung beider Seiten seltener. Darüber hinaus berücksichtigt das Gesetz insbesondere auch nicht, dass die Aufsichtsratswahlen der Anteilseigner- und der Arbeitnehmerseite je zu unterschiedlichen Zeitpunkten stattfinden. In der Regel steht somit die zuletzt wählende Seite in der Verantwortung, letztlich mit seiner Wahl die vorgegebene Geschlechterquote zu erreichen. Auch der Passus, der den Widerspruch gegen eine Gesamterfüllung regelt, wurde konkretisiert, indem „aufgrund eines mit Mehrheit gefassten Beschlusses“ eingefügt wurde. Damit ist sichergestellt, dass nicht einzelne Aufsichtsratsmitglieder, sondern die jeweilige Seite insgesamt einen Beschluss fassen muss, um den Mindestanteil für die anstehende Aufsichtsratswahl von der Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite getrennt zu erfüllen. Von den 13 der 30 DAX-Unternehmen, die insgesamt eine Frauenquote von 30 Prozent und mehr bereits erreicht haben, erfüllen in acht Unternehmen auch bereits beide Seiten eine Quote von 30 Prozent und mehr, in den verbleibenden fünf Unternehmen dieser Gruppe sorgt allein die Arbeitnehmerseite mit Frauenanteilen von jeweils 50 Prozent für die Gesamterfüllung der Quote. Von den übrigen 17 Unternehmen erfüllen in zwei Unternehmen allein die Arbeitnehmerseite und in fünf weiteren Unternehmen allein die Anteilseignerseite bereits schon die Quote, ohne dass diese vom Aufsichtsrat gesamterfüllt wird.

Im gleichen Zug wurde auch die Berechnung für die Anzahl der Mitglieder des unterrepräsentierten Geschlechts modifiziert. Galt vorher die generelle Aufrundung zur nächsten vollen Personenzahl, sollen nun die allgemeinen mathematischen Rundungsregeln²⁰ beachtet werden. Dies hat zur Folge, dass durch die bisherige Regelung der vorgeschriebene Frauenanteil in den Aufsichtsräten in Einzelfällen 30 Prozent überschritten hätte, nun aber umgekehrt bei Abrundung sogar unterhalb dieser Marke liegen kann.²¹

Leider bezieht sich die 30-Prozent-Quote auch nur auf den Aufsichtsrat, nicht jedoch auf dessen Ausschüsse. Denn

obwohl in der Mehrzahl der Unternehmen bereits Frauen im Aufsichtsrat sitzen, sind diese dadurch nicht zwangsläufig auch in den Ausschüssen angemessen vertreten. Insbesondere in den Personal- und Nominierungsausschüssen sollte jedoch jeweils mindestens eine Frau präsent sein, da hier über die zukünftige Bestellung/Wahl von Vorstands- bzw. Aufsichtsratsmitgliedern entschieden wird. Die Präsenz von Frauen in den beiden Ausschüssen ist weiterhin gering. Insgesamt beläuft sich ihr Anteil in den Personalausschüssen der 30 DAX-Unternehmen auf 18,7 Prozent und in den Nominierungsausschüssen auf 13,7 Prozent.²² Zu begrüßen ist dennoch, dass die vom Aufsichtsrat erstellten Wahlvorschläge der Aufsichtsratsmitglieder zukünftig Angaben zur Anzahl der Sitze, die von Frauen bzw. Männern mindestens besetzt werden müssen, enthalten müssen. Damit verbindet sich auch die Hoffnung auf nunmehr transparentere Auswahlverfahren, da die Unternehmen auch gezwungen werden, ihre bisherigen Suchstrategien anzupassen, um qualifiziertes weibliches Personal zu finden.

Auch die neu aufgenommene Berichtspflicht in § 289 Handelsgesetzbuch ist ein richtiger Schritt, wonach die Unternehmen zukünftig Angaben dazu machen müssen, ob sie die vorgegebene Geschlechterquote für den Aufsichtsrat im Bezugszeitraum eingehalten bzw. nicht eingehalten haben und ggf. die Nicht-Einhaltung begründen müssen.

Entscheidend ist die Verbindung der Regelungen mit einem wirksamen Sanktionsmechanismus, denn nur so kann deren Einhaltung sichergestellt werden. Der im Gesetzentwurf gewählte Mechanismus ist der sogenannte „leere Stuhl“. Das bedeutet, dass der Platz von demjenigen Aufsichtsratsmitglied unbesetzt bleibt, dessen Wahl gegen die gesetzlichen Vorgaben verstoßen hat. Von der Sanktion betroffen sind allein die Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseignerseite. Dennoch beabsichtigt die Politik durch die getroffene Regelung so Einfluss auf das Verhalten aller Mitglieder nehmen zu können, denen ein Interesse an der Besetzung ihrer Plätze unterstellt wird. Die Beschlussfähigkeit des Aufsichtsrats bleibt von dieser Regelung unangetastet. Es bleibt abzuwarten, ob die Sanktion wirkungsvoll genug ist, um die gesetzlich vorgeschriebene Quotierung des Aufsichtsrats zu erreichen.

19 Erhebungen der Autorin, Stand: 27.5.2015 (gleichzeitig Abschlussdatum der Hauptversammlungssaison 2015 der 30 DAX-Unternehmen).

20 Diese sieht eine Abrundung vor, wenn die sich ergebende Dezimalzahl unter 0,5 liegt; erst ab 0,5 kann aufgerundet werden.

21 Beispielsweise wären in einem Aufsichtsrat mit 21 Mitgliedern mit einer Quote von 30 Prozent ursprünglich sieben Frauen vertreten gewesen, nun jedoch nur noch sechs Frauen, da die sich ergebende Dezimalzahl von 6,3 nun ab- statt aufgerundet wird. In Prozenten ausgedrückt, fällt der ursprüngliche Anteil von 33,34 auf 28,57 Prozent, und damit sogar unterhalb der 30-Prozent-Marke.

22 Stand: 31.12.2014; Hinweis: Während alle 30 DAX-Unternehmen einen Nominierungsausschuss eingerichtet haben, gibt es nur in 13 der 30 DAX-Unternehmen Personalausschüsse. Nicht immer ist, wenn auf der Arbeitnehmer- bzw. auf der Anteilseignerseite mindestens eine Frau vertreten ist, diese auch im jeweiligen Personal- bzw. Nominierungsausschuss vertreten. Dies betrifft für Personalausschüsse vier Unternehmen, jedoch für Nominierungsausschüsse die Hälfte der 30 DAX-Unternehmen.

Verbindliche Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen

Für mitbestimmungspflichtige oder börsennotierte Unternehmen werden Verpflichtungen zur Festlegung von Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen, die mit einer Frist versehen werden, eingeführt. Die Unternehmen werden verpflichtet die festgelegten Zielgrößen und Fristen zu veröffentlichen. Diese Regelungen betreffen circa 3.500 weitere Unternehmen in Deutschland mit unterschiedlichen Rechtsformen²³. Der Aufsichtsrat ist zuständig für die Festlegung der Zielgrößen im Aufsichtsrat und Vorstand; der Vorstand für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands. Werden die Zielvorgaben nicht erfüllt, sind keine Sanktionen vorgesehen.

Es ist wenig nachvollziehbar, warum das Gesetz zwei unterschiedliche Regelungskomplexe für die Besetzung der Aufsichtsräte von Unternehmen in Deutschland vorsieht. Die Unterscheidung zwischen „voll mitbestimmungspflichtige und börsennotierte Unternehmen“ und „mitbestimmungspflichtige oder börsennotierte Unternehmen“ ist nicht kongruent und letztlich nur auf eine politische gewollte Einschränkung der Geschlechterquote für Aufsichtsräte auf 100 statt auf 3.500 Unternehmen zurückzuführen. Entsprechend schloss sich daran die vermehrt geäußerte Forderung von Gewerkschaften und Verbänden nach einer Ausweitung des Geltungsbereichs für die Aufsichtsratsquote an.²⁴

Dessen ungeachtet sah der Gesetzentwurf selbst in seiner Fassung vom 20. Juni 2014 auch für die 3.500 Unternehmen eine indirekte Quotierung vor. Aufgrund des massiven Widerstands der Wirtschaft wurde jedoch eine entscheidende Klausel in den folgenden Gesetzentwürfen, erstmals in dem vom 9. September 2014, ersatzlos gestrichen: „Die Zielgrößen müssen die Besetzung mit mindestens einem Mann und einer Frau vorschreiben.“ *Schwesig* begründete diesen Schritt mit den Auswirkungen dieser Regelung für Unternehmen, in denen Vorstände und Aufsichtsräte nur aus wenigen Mitgliedern bestehen:²⁵ „Wenn wir darauf beharrt hätten, dann hätten wir kleineren Unternehmen, die zum Beispiel nur zwei oder drei Vorstandsmitglieder haben, mehr verlangt als von den großen Konzernen, und das wäre ungerecht gewesen.“²⁶ Schade, denn dadurch fiel bereits frühzeitig eine Quotierung der obersten Führungsgremien weg, die faktisch einen Frauenanteil von sogar bis zu 50 Prozent erzwungen hätte. Umgekehrt erhalten die Unternehmen nun die Möglichkeit dort, wo Frauen zuweilen noch gar nicht vertreten waren, diesen Zustand auch weiterhin nicht ändern zu müssen.

In der Folge werden für einen Großteil der Unternehmen weiterhin nur individuelle und selbst festgelegte Zielgrößen verlangt. Die Vergangenheit zeigt bspw. bei den 30 DAX-Unternehmen, dass gerade diese „Unverbindlichkeit“ ausschlaggebend war, dass seit 2001, als die „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ anstelle eines Gleichstellungsgesetzes beschlossen wurde, sich nur wenig in diesen Unternehmen verändert hat.²⁷ Das

Scheitern der Vereinbarung führte zwar in einem nächsten Schritt zur Einführung verbindlicher Berichtspflichten und transparenter Selbstverpflichtungen, machte aber den „Ritt auf der Schneck“ nur umso deutlicher. Seit dem 17. Oktober 2011 veröffentlichen die 30 DAX-Unternehmen frauenspezifische Daten in einem jährlich erscheinenden Statusbericht.²⁸ Eine Auswertung ergibt, dass der Anteil von Frauen an Führungspositionen in Deutschland im Durchschnitt bei 18 Prozent liegt.²⁹ Insgesamt konnte dieser Anteil in den vergangenen Jahren (2010-2014) um 3,5 Prozentpunkte gesteigert werden. Den Unternehmen ist dieser „Erfolg“ anlässlich der Veröffentlichung des aktuellen Statusberichts am 7. Mai 2015 eine entsprechende Schlagzeile wert: „Anteil der Frauen in Führungspositionen in vier Jahren um 25 Prozent gestiegen“. Beide Angaben sind richtig. Der Unterschied besteht in der absoluten oder relativen Angabe der Steigerungsrate für den Frauenanteil an Führungspositionen in Deutschland. Die Unternehmen tun Letzteres. Es klingt auch einfach unglaublich besser.

Um die ewige Hinauszögerungstaktik der Unternehmen zu unterbinden, ist ausdrücklich zu begrüßen, dass die zu formulierenden Ziele im Gesetz sowohl mit einem festen Zeitplan als auch mit einer Veröffentlichungspflicht verbunden sind. Nur so kann innerhalb eines überschaubaren Zeitrahmens auch Transparenz hergestellt werden. Die zum 30. September 2015 erstmals festzulegende Frist zur Erreichung der Zielgrößen darf nicht länger

23 U.a. Aktiengesellschaften (AG), Kommanditgesellschaft auf Aktien (KgaA), Europäische Gesellschaften (SE), Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH), aber auch eingetragene Genossenschaften (eG) und Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (VVaG).

24 Vgl. u.a. die Ausführungen zum Geltungsbereich in: Thumm, Johanna, Die Verbände zum Quotengesetz. Das ganze Spektrum der Stellungnahmen, *Zweiwöchendienst Magazin* 323/2014 v. 18.11.2014.

25 „Nach Angaben des Bundesverbands der Deutschen Industrie besteht jedoch bei 60 Prozent der erfassten Firmen der Aufsichtsrat nur aus drei Personen; sogar in mehr als 80 Prozent habe der Vorstand höchstens drei Mitglieder“, in: Jahn, Joachim, Gesetz für Frauenquote wird entschärft, *FAZ* v. 10.9.2014.

26 So zitiert in: Die Frauenquote wird abgeschwächt, *taz* v. 10.9.2015.

27 Eine Auswertung des Zeitraums zwischen 2001 und 2010 für die 200 größten Unternehmen in Deutschland nimmt das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung vor: Holst, Elke/Busch, Anne/Kröger, Lea: *Führungskräfte Monitor 2012*. Update 2001-2010, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, 2012.

28 Bisher sind fünf dieser Statusberichte erschienen. Die darin angegebenen Zahlen beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, jeweils auf den 31.12. der Jahre 2010, 2011, 2012, 2013 und 2014. Die Berichte sind über die Webseite des BMFSFJ bzw. über die der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) abrufbar.

29 2010 liegt der Durchschnitt bei 14,7 Prozent; 2011 bei 15,2 Prozent; 2012 bei 16 Prozent und 2013 bei 17 Prozent. Anmerkung: Eine Vergleichbarkeit der von den Unternehmen angegebenen Werte für den Frauenanteil an den Führungspositionen ist per se nicht gegeben. Die Unternehmen definieren ihre Führungspositionen selbst und damit sehr unterschiedlich. Darüber hinaus haben einige Unternehmen für ihre je unterschiedlich definierten Führungsebenen nicht einen Wert, sondern mehrere Werte für den Frauenanteil an Führungspositionen angegeben. Zur Berechnung des Gesamtdurchschnitts wurde bei den betroffenen Unternehmen vorab ein Durchschnittswert errechnet. 2010 und 2011 betrifft dies die Deutsche Bank, die Deutsche Börse und Volkswagen; 2012 und 2013 die Deutsche Bank und die Deutsche Börse; 2014 die Deutsche Bank, die Deutsche Börse und die Deutsche Lufthansa. 2014 hat SAP keine Angaben für den Frauenanteil an Führungspositionen in Deutschland gemacht, so dass sich der errechnete Durchschnitt nur auf 29 Unternehmen bezieht.

als bis zum 30. Juni 2017 dauern; die folgenden Fristen nicht länger als fünf Jahre. Auch die Fristen waren Gegenstand der Kritik und unterlagen dem Kompromissdruck den die Gegner des Gesetzes herbeiführten. So wurde kurzerhand, d.h. auch hier im Rahmen der Sonder-Ausschusssitzung vom 4. März 2015, die Frist vom 30. Juni auf den 30. September 2015 verschoben, um den Unternehmen mehr Zeit bei der Festlegung ihrer Zielgrößen einzuräumen. Immerhin wurde nicht gleichermaßen auch die Frist zur Erreichung der Zielgrößen mit verändert, was jedoch wiederum auf den politischen Druck innerhalb der laufenden Legislaturperiode Ergebnisse vorzeigen zu wollen, zurückgeführt werden kann. Bereits zuvor wurde, dieser Logik wohl auch entsprechend, der Zeitraum der nachfolgenden Fristen von drei auf fünf Jahre verlängert. Somit wird die Berichterstattung der Unternehmen an den politischen Rhythmus gekoppelt.

Im Rahmen der Veröffentlichungspflicht werden auch hier die bereits bestehenden Berichtspflichten der Unternehmen in § 289 Handelsgesetzbuch durch das Gesetz ausgeweitet. Unternehmen werden nun verpflichtet, in einem gesonderten Abschnitt im Lagebericht eine Erklärung der Unternehmensführung zu den festgelegten Zielgrößen aufzunehmen. Im Gegensatz zur Aufsichtsratsquote entfällt hier jedoch leider die Begründungspflicht für die Unternehmen. Darüber hinaus geht die Erweiterung des § 289 Handelsgesetzbuch nicht weit genug und sollte prinzipiell in zweierlei Hinsicht ergänzt werden: zum einen hinsichtlich des Anteils von weiblichen und männlichen Beschäftigten in der Belegschaft, zum anderen hinsichtlich der Geschlechteranteile auf den verschiedenen Führungsebenen unterhalb des Vorstands.³⁰ Während der Anteil von Frauen und Männern in den Vorständen und Aufsichtsräten bereits transparent dargestellt wird, fehlen diese Berichtspflichten weiterhin für die Belegschaft und für die unteren Managementebenen. Gerade hier bildet sich jedoch der Kreis potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten für Positionen im Vorstand und höheren Management und gerade hier werden Männer gegenüber Frauen überproportional befördert. Umso entscheidender ist es, die Entwicklungen der weiblichen und männlichen Belegschaftsanteile auf den unteren Führungsebenen sichtbar zu machen, inwieweit Frauen der Aufstieg in höhere Führungspositionen tatsächlich ermöglicht wird, und um in der Folge einen möglichen tiefgreifenderen Wandel in der Unternehmenspolitik von außen nachvollziehen zu können. Im Gegensatz dazu kann eine reine Symbolpolitik der Unternehmen durch öffentlichkeitswirksame Besetzungen der Vorstände und Aufsichtsräte entlarvt werden und nicht mehr darüber hinwegtäuschen, dass ggf. auf den Führungspositionen unterhalb der Vorstandsebene weiterhin eine reaktionäre Besetzungspolitik vorherrscht. Zu begrüßen ist deshalb auch, dass der erreichte Frauenanteil bei den festgelegten Zielgrößen für oberste Management-Ebenen, Vorstände und Aufsichtsräte, die unterhalb der 30-Prozent-Marke liegen, von den Unternehmen nicht mehr unterschritten werden darf. Diese Maßnahme trägt dazu bei, zukünftige Rückwärtsentwicklungen in den Unternehmen zu vermeiden. Leider gab es jedoch auch für diesen Teil eine frühere, weiter reichende Version, die eine entsprechende Regelung gleichzeitig auch bei einem erreichten Frauenanteil von 30 Prozent oder mehr vorsah. In der Konsequenz ist stark davon auszugehen,

dass sich die Unternehmen im Wissen über die Pflicht zur stetigen Steigerung des selbst festgelegten Geschlechteranteils wenig ambitionierte Zielgrößen setzen werden und nur in Ausnahmefällen Ziele jenseits der 30 Prozent anvisieren. Denn wer diese erreicht hat, muss laut Gesetz auch nicht mehr nachlegen.

Darüber hinaus sind für diese Regelungen keine Sanktionen vorgesehen. Allein der Zwang über das Erreichen der Zielgrößen zu berichten, wird erfahrungsgemäß nicht ausreichen, um auch das festgelegte Ziel erreichen zu müssen. Zum Vergleich lohnt ein Seitenblick auf die abgegebenen Entsprechenserklärungen der 30 DAX-Unternehmen hinsichtlich der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) zur „angemessenen Berücksichtigung von Frauen“ bei der Besetzung von Führungsfunktionen, Vorständen und Aufsichtsräten. Die Unternehmen gaben überwiegend uneingeschränkte Entsprechenserklärungen ab und erklären damit, dass sie den Empfehlungen des Kodex entsprochen haben. Eine genauere Betrachtung dieser Erklärungen zeigte 2013 jedoch, dass diese eben nicht immer auch den Tatsachen entsprachen.³¹ Zwar wird sich zukünftig das Problem lösen, dass die Unternehmen Ziele ohne konkreten Zeitrahmen nennen, dennoch bleibt eine fehlerhafte Entsprechenserklärung nach § 161 Aktiengesetz ebenso wie die weitaus kraftlosere Erklärung der Unternehmensführung nach § 289 Handelsgesetzbuch weiterhin ohne Rechtsfolge und damit ohne Sanktion. Somit liegt es weiterhin bei jedem Unternehmen festzulegen, welche Ziele es für angemessen hält. Die gesetzlichen Vorgaben zur Festlegung von Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen werden entsprechend von den Unternehmen unterschiedlich ausgelegt und beurteilt und untermauern vermutlich die bereits zuvor festgestellte Neigung, sich eher anspruchlose Ziele zu stecken. Zeigen wird sich der Umgang der Unternehmen mit diesem Teil des Gesetzes erstmals am 30. September 2015, wenn sie ihre jeweiligen Zielgrößen bekannt geben müssen.

Darüber hinaus verpflichtet sich die Bundesregierung in diesem Gesetz auch dazu, dessen weitere Umsetzung zu begleiten, über Veränderungen zu berichten und seine Wirkungen zu evaluieren. Über die von den Unternehmen veröffentlichten Angaben im Lagebericht will sie jährlich informieren. Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes legt sie anhand dieser Daten dem Bundestag einen Bericht über den Frauen- und Männeranteil an Führungspositionen und in Gremien der Privatwirtschaft vor. Drei Jahren nach Inkrafttreten wird die Wirksamkeit des Gesetzes einschließlich des Erfüllungsaufwands³² evaluiert.

30 Vgl. auch: Schmidt, Marlene, *Novellierung des § 289 HGB und flankierende Maßnahmen*, in: *Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung*, Deutscher Juristinnenbund e.V., BMFSFJ Berlin, 2010, S. 60-70, S. 106-107.

31 *Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung – 2009 bis 2013. Mehr Frauen in Führungspositionen. Fazit und Forderungen*, Deutscher Juristinnenbund e.V., Berlin, 2013, S. 17-18.

32 Auf Seiten der Verwaltung entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand i.H.v. ca. 9,4 Millionen Euro. In der Kritik stand jedoch derjenige für die Wirtschaft. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung – BT-Drucks. 18/3784 v. 20.1.2015 – macht hierzu detaillierte Angaben und geht von einem jährlichen Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft i.H.v. ca. 257.000 Euro aus. Dabei übersteigt diese Angabe Schätzungen aus vorangegangenen Gesetzesentwürfen um mehr als das Zehnfache.

Ausblick

„Es waren am Ende immer die Frauen, die ihre Rechte und ihre Möglichkeiten in dieser Gesellschaft selbst erkämpft haben.“

Renate Künast, MdB, in ihrer Rede am 30. Januar 2015
im Deutschen Bundestag

Das Gesetz selbst war nicht alternativlos. Die Vergangenheit zeigt jedoch, dass die Chance zur Regulierung ohne gesetzlichen Zwang von den Unternehmen selbst nicht nur einmal vertan wurde. Insofern ist dieses Gesetz ein historischer Durchbruch, dem etliche Diskussionen, erbitterte Widerstände und zählbare Verhandlungen vorausgingen. Der Erfolg ist allein dem Willen und Durchhaltevermögen der Frauen und denjenigen Männern zu verdanken, die sich seit Jahrzehnten für gleiche Karrierechancen von Frauen und Männern im Erwerbsleben eingesetzt haben. Frauen sind heute im Schnitt besser ausgebildet als Männer. Diese Machtverschiebung muss sich zwingend in einem kulturellen und sozialen, aber vor allem auch in einem ökonomischen Wandel der Gesellschaft wiederfinden. Die dadurch einsetzenden Veränderungsprozesse sind bereits heute sichtbar, jedoch halten sich demgegenüber auch weiterhin hartnäckige, reaktionäre Positionen. Allein im Laufe der Entwicklung des Gesetzes zeigt sich deren Wirkungsmacht: sukzessiv verliert das Gesetz inhaltlich zunehmend an Eindeutigkeit im Hinblick auf seine ureigene Aufgabe, eine Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen sicherzustellen. Die hier aufgezeigten Änderungen am Gesetzentwurf sprechen eine

deutliche Sprache. Aktuelle Zahlen belegen darüber hinaus, dass Frauen weiterhin klar in den wirtschaftlichen Spitzenpositionen unterrepräsentiert sind. Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen kann demnach nur über ihre überproportionale Beförderung erreicht werden, denn in der Masse sind sie bereits am Arbeitsmarkt präsent. Ob sich also wirklich etwas ändert, hängt demnach vor allem von einem nachhaltigen Bekenntnis der obersten Chefetagen bei der Implementierung des Gesetzes in ihren Unternehmen ab. Nur so kann der damit beabsichtigte Wandel der Unternehmenskultur im Einzelnen und der Arbeitskultur unserer Gesellschaft im Allgemeinen auch tatsächlich einsetzen. Die Verabschiedung des Gesetzes markiert in dem Sinne deshalb auch nur einen – zwar wichtigen – weiteren Schritt auf den Weg zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Deutschland. Dieser Weg muss zwingend weiterhin von der Bundesregierung, aber vor allem auch von der organisierten Zivilgesellschaft konstruktiv und kritisch begleitet werden.

European Women Shareholders Demand Gender Equality (EWSDGE)

Mit der Hauptversammlung der Siemens AG am 27. Januar 2015 in München ging die vom Deutschen Juristinnenbund e.V. (djb) initiierte Aktion „European Women Shareholders Demand Gender Equality“ an den Start. Im Rahmen dieses Projektes besuchen Juristinnen und andere Fachfrauen in elf EU-Mitgliedstaaten mehr als 100 Hauptversammlungen großer börsennotierter Aktiengesellschaften. Im ersten Halbjahr 2015 stellen sich in den Beneluxstaaten, Deutschland, Frankreich, Irland, Italien und Spanien die im EURO STOXX 50 notierten Unternehmen den kritischen Fragen der Juristinnen, in Bulgarien, Ungarn und dem Vereinigten Königreich werden im BUX-, SOFIX- und FTSE 100 notierte Unternehmen besucht. Das Projekt schließt an das vom BMFSFJ geförderte deutsche Projekt „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ an und setzt es europaweit fort. Mitglieder des djb und andere Aktionärinnen hatten von 2009 bis 2013 insgesamt 300 Hauptversammlungen börsennotierter Aktiengesellschaften in Deutschland besucht und von ihrem Auskunftsrecht Gebrauch gemacht. Die Antworten der Aufsichtsräte und Vorstände auf die Fragen nach den Frauen in Führungspositionen des

Unternehmens wurden ausgewertet und die Analysen in vier Studien veröffentlicht.

Das nun in Kraft getretene „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ legt u.a. eine feste Quote von 30 Prozent Frauen für die Aufsichtsräte der circa 100 größten deutschen Unternehmen fest. Der djb begrüßt die Frauenquote grundsätzlich als einen wichtigen ersten Schritt zur Verwirklichung der im Grundgesetz und auf europäischer Ebene garantierten Gleichstellung der Frauen. Mit einer Quote für Aufsichtsräte alleine ist es aber nicht getan. Es wird maßgeblich auf die Umsetzung ankommen und darauf, ob die Unternehmen das, was sie tun müssen, mit eigener Überzeugung tun werden. Politik und Zivilgesellschaft sind gefordert, diesen Prozess zu kritisch und konstruktiv zu begleiten.

Daher hat der djb schon 2013 das Projekt „European Women Shareholders Demand Gender Equality“ angestoßen. 2014 erhielt es von der Europäischen Kommission neben 16 weiteren europäischen Projekten den Zuschlag für eine Förderung nach dem PROGRESS-Programm. Es wird kofinanziert vom