

alles streicht, was früher durchaus üblich war, wenn auch nicht unbedingt betriebsbezogen.

Halt, zurück, falscher Film: Die Wirklichkeit ist doch so, dass der hochqualifizierte Mann, mehrsprachig, mit Studium in London, Paris und St. Gallen, mit vielfältiger Berufserfahrung und diversen Zusatzqualifikationen einer Quotenfrau weichen muss, die dem Unternehmen aufgrund ihren mangelnden Fachkenntnisse eigentlich nur schaden kann und nicht einmal mit ihrem Äußeren eine Entschädigung für ihre Anwesenheit bietet, die gleich losheult, wenn irgendetwas nicht passt und sich ständig beschwert, weil ihre Rechte missachtet werden. Sie stellt in den Sitzungen immer die gleichen dümmlichen Fragen, will alles ganz genau wissen und versteht es dann noch nicht.

Ja, was denn nun? Wie wollen wir weiter unsere Vorurteile pflegen? Wo ist die Wahrheit? Wie oft reicht Schwager sein noch aus? Wie selten wird Superfrau tatsächlich genommen und wenn, dann unter den kritischen Blicken diverser Neider, die das Überleben im Job zu einer zusätzlichen Herausforderung machen?

Bereits vor 30 Jahren hat die BPW-Präsidentin gesagt: „Erst wenn genauso viele unfähige Frauen wie Männer in den Führungsetagen der großen Unternehmen sitzen, ist die Gleichberechtigung verwirklicht – doch bis dahin ist es noch ein langer Weg, bisher schaffen es nicht einmal die fähigen.“

Wie viele Frauen gibt es in den Vorständen der Dax-30 Unternehmen? Wie besonders ist ihre Qualifikation immer noch? Wie hoch ist die Überlebensrate und wie sind die Reaktionen, wenn Frau den Vorstand wieder verlässt? Diverse Manager-Magazine berichten ständig über das Kommen und

Gehen der Vorstände und Aufsichtsräte der börsennotierten Unternehmen.

Der Wechsel eines Mannes von A nach B wird in einem Dreizeiler mitgeteilt, mit und ohne Abfindung. Das Ausscheiden einer Frau aus einem Vorstand ist mindestens einen Artikel wert, immer verbunden mit der Frage, wie unfähig sie in diesem Job tatsächlich war. Bekommt ein Mann eine millionenschwere Abfindung hat er gut verhandelt, bekommt Frau den gleichen Betrag, ist das ein Skandal, über den immer wieder gesprochen wird. Equal pay ist bei Abfindungen genauso problematisch, wie es die Vergütung von Frauen ohnehin ist. Selbst wenn eindeutige vertragliche Regelungen vorliegen, wird erstaunlicherweise von einer Frau erwartet, dass sie davon keinen Gebrauch machen wird, während ein Mann nur seine berechtigten Ansprüche geltend macht.

Ist die Arbeit von Frauen und Männern wirklich ungleich? Ist der Wert der Arbeit wirklich unterschiedlich? Muss eine Frau bei gleicher Tätigkeit einen kleineren Stundensatz akzeptieren? Was hat ein Mann davon, wenn die Frau auf der gleichen Ebene deutlich weniger Geld erhält als er und als sie tatsächlich verdient?

Wann wird endlich die Vorstellung aufgegeben, dass die Frau nur dazu verdient, während der Mann die Familie ernährt?

Es wird Zeit zu einer entspannten Realität zu kommen, ohne die scheinbaren Gegensätze von Mann und Frau, zu einem vorurteilsfreien Miteinander, das dem Unternehmen dient, weil dringend benötigte unterschiedliche Qualifikationen zusammengetragen werden mit zu einer gerechten, weil gleichen Vergütung.

DOI: 10.5771/1866-377X-2018-1-27

The Key role of Diversity to strengthen the European Union

9. November 2017, Luxemburg

Oriana Corzilius

Vizepräsidentin des djb, Bundesbankrätin, Deutsche Bundesbank, Frankfurt am Main

Am 9. November 2017 fand in Luxemburg der Kongress der European Women Lawyers Association (EWLA) zum Thema „The Key role of Diversity to strengthen the European Union“ statt.

EWLA ist ein internationaler frauenpolitischer Verband, der nationale Juristinnenvereinigungen und Juristinnen aus den EU- sowie EFTA- und EWR-Mitgliedstaaten mit dem Ziel vereint, die Zusammenarbeit zwischen europäischen Anwältinnen, In-house Juristinnen und Wissenschaftlerinnen zu fördern. Durch die Kombination von fachlicher und multinationaler Expertise sollen Synergien für eine wirksame Überwachung von nationalen und europäischen Gesetzesvorhaben sowie Politiken unter dem Blickwinkel der Grundrechte, insbesondere der Gleichstellung der Geschlechter, geschaffen werden.

Zwischen EWLA und dem djb besteht sowohl fachlich als auch personell eine enge Beziehung: EWLA war von 2014 bis 2016 Projektpartner des europäischen Projekts „European Women Shareholders Demand Gender Equality“, das vom djb als Projektkoordinator maßgeblich betreut wurde. Führende Verbandsmitglieder, wie z.B. die frisch ins Amt gewählte Präsidentin Katharina Miller oder die wiedergewählte Vizepräsidentin Margarete Hofmann (die Wahlen fanden in der Mitgliederversammlung am 10. November 2017 statt), sind auch im djb äußerst aktiv.

Zum EWLA Kongress, der in den Räumlichkeiten des Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmens KPMG auf dem Kirchberg stattfand, fanden sich hochrangige Vertreter*innen aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft ein. Nach einer Begrüßung durch den Managing Partner von KPMG Philippe Meyer und einer Einführung durch EWLA Präsidentin Prof. Jackie Jones hielt die luxemburgische Ministerin für Chancengleichheit und Gesundheit H.E. Lydia Mutsch die Eröffnungsrede. Darin hob sie



▲ (v.l.n.r.): Oriana Corzilius, Katharina Miller, LL.M., Prof. Jackie Jones, Margarete Hofmann. (Foto: privat)

u.a. hervor, dass freiwillige Zusagen für Frauenförderung zwar wichtig, jedoch nicht ausreichend seien und auch gesetzliche Vorgaben erforderlich wären („We need voluntarily actions but also laws“). Zudem verwies sie auf die notwendige Einbindung von Männern beim Thema Gleichberechtigung, um deutlich zu machen, dass dies eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe sei und keine reine „Frauensache“ („Men need to be involved in the discussion of gender equality. Gender equality is a social affair, not a women matter“).

Monika *Ladmanová*, Expertin für Gleichstellung und Nicht-diskriminierung im Stab von EU-Kommissarin *Věra Jourová*, äußerte sich zu den drängendsten Fragen in der Gleichstellungspolitik (Gender Pay and Pension Gap, violence against women, women economic empowerment) und verwies auf die „Work life balance“-Initiative von Kommissarin *Jourová*. Mit einem Bündel von Maßnahmen, wie bezahlten und einheitlichen Pflege- und Elternzeiten sowie flexiblen Arbeitszeiten, solle der ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern entgegengewirkt werden, die zur Folge habe, dass die EU die bestmöglich ausgebildeten Hausfrauen der Welt habe („Europe has the best educated housewives“). Zudem sei es notwendig, Frauen aktiv zu fördern, z.B. als Unternehmerinnen, um ihnen bei ökonomischen Entscheidungen eine starke Stimme zu verleihen („Women are over-mentored but under-sponsored. We need to get women into decision-making.“)

Nach abschließenden Worten von Dr. Vanessa *Wilcox*, Generalsekretärin des European Law Institute, konnten weitere Aspekte einer effizienten europäischen Gleichstellungspolitik im Rahmen dreier hochkarätig besetzter Podiumsdiskussionen erörtert werden. Das erste Panel unter Moderation von Katharina *Miller* befasste sich mit dem nachhaltigen Einfluss

von Frauen auf das Wirtschaftswachstum aus Sicht des Privatsektors („Women’s sustainable impact on economic growth from the point of view of the private sector“). Möglichkeiten zur Förderung von Diversität in öffentlichen und privaten Unternehmen anhand konkreter Beispiele aus Wirtschaft und Wissenschaft wurden im zweiten Panel diskutiert („Promotion of diversity in public and corporate entities“). Das letzte Panel ließ Partner*innen von Kanzleien und Beratungsunternehmen zum Thema „Innovation and women empowerment“ zu Wort kommen.

Abgerundet wurde der sehr gelungene Kongress durch ein abendliches Gala-Dinner für die Kongressteilnehmer*innen

im ehemaligen Kasinogebäude der Stadt Luxemburg sowie einem Besuch des Gerichtshofs der Europäischen Union, bei dem Gelegenheit zum Austausch mit den Richtern *François Biltgen* (EuGH) und *Paul Nihoul* (EuG) sowie der Richterin *Mariyana Kancheva* (EuG), die EWLA-Mitglied ist, bestand. Während des Zusammentreffens wurde u.a. die Notwendigkeit einer Quotenregelung für die Besetzung der Kabinette der Richter*innen und Generalanwälte diskutiert, da sich die Richter*innen und Generalanwälte bei der Besetzung ihrer Referentenstellen (*référéndaires*) zum größten Teil für Männer entscheiden. Derzeit sind 80 Prozent der Referenten in den Kabinetten männlich.



▲ Prof. Dr. Angela Kolb-Janssen (links) mit Oriana Corzilius. (Foto: privat)