

Musik

OT 01 ( Kristina Tröger )

Ich bin für die Quote erst seit vielleicht 2008, weil ich vorher eigentlich immer gedacht habe, wie viele andere Frauen und auch viele junge Frauen - und ich glaube, das ist auch der Grund, warum sich viele junge Frauen gegen die Quote aussprechen - dass man es ja eigentlich auch so schaffen kann. Und das stimmt ja auch. Aber ich denke, dass es gesellschaftlich sehr sinnvoll ist, die Quote zu haben, weil die ganzen jungen Frauen, die ganzen hochkarätigen Absolventinnen, müssen einen vernünftigen Platz in dieser Wirtschaft haben und müssen in Ruhe arbeiten können und müssen zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens beitragen und nicht nur den ganzen Tag gucken, dass sie irgendwie ihre Position halten, weil sie die einzige Frau auf weiter Flur sind.

Musik nochmal hoch

**Ansage:** Quo vadis Quote?  
Eine Sendung von Astrid Springer

Musik nochmal hoch

**Sprecher:**

Kristina Tröger ist beim Verband deutscher Unternehmerinnen Vorsitzende für Hamburg und Schleswig Holstein. Gemeinsam mit ihrem Mann führt sie daneben ihr eigenes Unternehmen. Das hat wesentlich mit ihren persönlichen Erfahrungen zu tun, als sie in einem Großkonzern angestellt war.

OT 02 Kristina Tröger

Ich habe also eine relativ normale Konzernkarriere gemacht und habe dort auch immer geguckt, dass ich weiterkomme, habe eben dort aber auch gemerkt, dass ich 50 bis 60 Prozent meines Tages Politik machen musste, um meinen Job zu behalten. Politik machen heisst, dass man nicht nur zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens beiträgt, sondern dass man immer wieder versucht, seine Position innerhalb der Gruppe, in diesem Fall waren es hauptsächlich männliche Gruppen, eben immer zu behalten oder eben zu perfektionieren.

( 111 ) Als ich nach meinem Studium Vorstandsassistentin wurde, sagte mir damals ein Direktor, dass Frauen nicht in die Vorstandsetage gehören, sondern nach hause hinter den Herd und sind für andere Dinge gut.

( 100 ) Ich bin auch irgendwann an die gläserne Decke gestoßen, weil ich nicht mehr weiterkam.

**Sprecher:**

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung ( abgekürzt DIW ) hat für 2012 seinen aktuellen Führungskräfte-Monitor vorgelegt. Untersucht wurden die 200 größten deutschen Unternehmen, wobei die 30 umsatzstärksten noch einmal genauer betrachtet wurden. Bei diesen so genannten DAX-Unternehmen lag der Anteil von Frauen in den Vorständen bei genau 3,7 Prozent. In den Aufsichtsräten liegt der Frauenanteil bei fast 12 Prozent. Dabei kommen aber mehr als zwei Drittel dieser Aufsichtsrätinnen von der Arbeitnehmerseite, sodass die Untersuchung des DIW als Ergebnis einen (Zitat) „besonderen Nachholbedarf auf der Kapitaleseite“ bei den Frauen feststellt. Dieser „besondere Nachholbedarf“ sollte eigentlich schon seit mehr als zehn Jahren gedeckt sein. Jana Schiedek, Hamburgs Senatorin für Justiz- und Gleichstellung, erläutert das:

OT 03 Jana Schiedek

Es ist nach wie vor so, dass der Anteil von Frauen in den Spitzenpositionen, in den Führungsgremien der Deutschen Wirtschaft, beschämend gering ist und das, obwohl es bereits seit 11 Jahren eine freiwillige Selbstverpflichtung durch die seit 2001 getroffene Vereinbarung zwischen der damaligen Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft gab; ohne nachhaltige Erfolge. Hier wollen wir jetzt nachhaltige Erfolge sehen und ich glaube, die letzten Jahre, ja bald Jahrzehnte, haben gezeigt, dass es ohne eine verbindliche Frauenquote nicht geht.

**Sprecher:**

Über die Frauenquote wird bereits seit rund 40 Jahren diskutiert. Und genau so lange ist sie auch schon umstritten. Mit der so genannten „Quotenfrau“ verbindet sich landläufig immer noch die Vorstellung, dass diese Person nur wegen ihres (weiblichen) Geschlechts, nicht aber wegen ihrer Leistung bevorzugt werden soll.

Ramona Pisal, die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes, räumt mit diesem Vorurteil auf:

OT 04 Ramona Pisal

Da muss ich zuerst mal richtig stellen, immer wieder richtig stellen, dass Quote und Qualifikation immer unseriös miteinander verknüpft wird. Quote heißt nicht, dass ich eine schlechter qualifizierte Frau einem qualifizierten Mann vorziehen muss; Quote heißt, dass ich unter gleich qualifizierten Bewerbern eine Frau vorziehen sollte, wenn Frauen in der jeweiligen Führungsebene unterrepräsentiert sind. Also: Es geht darum, ob eine qualifizierte Frau oder ein qualifizierter Mann die Position bekommen, und für eine gewisse Zeit, bis Gleichstellung erreicht ist, soll dann die qualifizierte Frau dem qualifizierten Mann vorgezogen werden.

**Sprecher:**

Die angeblich mangelnde Qualifikation ist ein Reizwort in der Debatte.

Sonja Bischoff war Professorin für Betriebswirtschaft an der Hamburger Universität und führt seit 1986 vergleichende Studien über Männer und Frauen in Führungspositionen durch. Wie steht sie zu einer gesetzlichen Frauenquote?

OT 05 Sonja Bischoff

Überspitzt formuliert würde ich sagen: Es ist Teufelszeug, weil es im Endergebnis dazu führen wird, dass nicht immer die Kompetenz gewahrt werden kann, wenn bestimmte qualitative Vorgaben gemacht werden.

**Sprecher:**

Sonja Bischoff begründet ihre Ansicht mit den Ergebnissen aus *ihren* empirischen Studien, die sich auf das mittlere Management konzentrieren – das ist die Führungsebene unterhalb von Vorstand und Aufsichtsrat:

OT 06 Sonja Bischoff

Ich stelle in meinen Studien seit 1986 fest, dass ungefähr, mit etwas schwankendem Anteil, ein gutes Drittel an Frauen im mittleren Management, auf das ich mich fokussiere in meinen Studien, weiter nach oben will, also ins Top-Management will und wenn man nun davon ausgehen könnte, dass dieses Drittel an Absolventinnen auch tatsächlich eine Karriere in der Wirtschaft macht, dann sind es davon aber immer nur ein

Drittel, welches weiter nach oben will und das bedeutet wahrscheinlich sind es ungefähr 10, 13 Prozent.

Wenn man eine Quote vorgibt von mehr als diesen 13 Prozent, ist damit schon völlig klar, dass die Qualifikation nicht gewahrt werden kann.

### **Sprecher:**

Professor Bernd Schichold ist Beiratsvorsitzender der „Financial Experts Association“, auf Deutsch eine „Vereinigung von Finanzexperten“; der Berufsverband versteht sich als Interessenvertretung für Aufsichtsräte in der Europäischen Union. Bernd Schichold kommentiert Ansicht von Sonja Bischoff so:

OT 07 Bernd Schichold

Aus unserer Sicht ist zunächst mal die persönliche und die fachliche Kompetenz entscheidend, und letztendlich spielt die Persönlichkeit wirklich eine große Rolle, und da ist die Qualität, die persönliche Qualität und Eignung der Frauen, ganz besonders erforderlich und gut, ansonsten kann ich das Argument eigentlich nicht nachvollziehen: Frauen sind qualifiziert, gut ausgebildet. Was ihnen oft fehlt, ist natürlich der Karrierepfad durch die Linie eines großen oder kleinen Unternehmens.

### **Sprecher:**

Bernd Schichold macht einen ganz anderen Einwand gegen die Quote geltend: Es sind rechtliche Bedenken.

OT 08 Bernd Schichold

Eine gesetzliche Frauenquote lehnen wir ab, zunächst mal, weil das aus unserer Sicht ein massiver Eingriff in die unternehmerische Freiheit ist und auch das Eigentum an der Stelle tangiert ist.

### **Sprecher:**

Diese Argumentation sei juristisch nicht zu halten, sagt Ramona Pisal vom Deutschen Juristinnenbund und begründet es so:

## OT 09 Ramona Pisal

Rechtlich ist das keine Frage. Wir haben eine klare Unterrepräsentanz von Frauen in allen Führungspositionen der Wirtschaft mit lediglich 15%, gut 4% Frauen in den Vorständen. Deutschland ist gesetzlich von Verfassungswegen verpflichtet, tätig zu werden. Artikel 3, Abs. 2 GG sagt ja nicht nur, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind, sondern mit dem Zusatz zu Artikel 3, Abs. 2 ist ein ganz klarer Auftrag an den Gesetzgeber formuliert, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Auch das Bundesministerium der Justiz ist der Auffassung, dass es problemlos möglich sei, eine gesetzliche Vorgabe verfassungskonform zu formulieren, und das sogar für die Vorstände. Und wenn der ehemalige Präsident unseres Bundesverfassungsgerichts, Herr Professor Doktor Papier, keine Bedenken hat, was die verfassungsrechtliche Zulässigkeit einer Frauenquote anlangt, dann müssten wir uns eigentlich da auch keine Sorgen machen.

**Sprecher:**

Auch das Argument, eine gesetzliche Quote greife unzulässig in die Eigentümerrechte der Aktionärinnen und Aktionäre ein, überzeugt die Juristin nicht.

## OT 10 Ramona Pisal

Wir haben einen klaren Verfassungsauftrag zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer ist dafür ein ganz deutliches Instrument, das klar macht: Unternehmen haben soziale Verantwortung und im übrigen weiß in Deutschland jedes Kind: „Eigentum verpflichtet“.

**Sprecher:**

Der Mangel an weiblichen Führungskräften im Top-Management und der Streit um die Frauenquote sind um so erstaunlicher, weil es eigentlich im eigenen Interesse von Unternehmen sein müsste, möglichst viele Frauen in der Führungsspitze zu haben. Kristina Tröger, wie schon erwähnt selbst Unternehmerin, nennt die Gründe, warum sie für eine gesetzliche Quote ist:

## OT 11 Kristina Tröger

Wir sprechen uns aus wirtschaftlichen Gründen für die Frauenquote in den Aufsichtsräten aus, weil wir einfach sagen, dass gemischte Teams erfolgreicher sind und

dass die großen Unternehmen erfolgreicher sind, wenn die gemischten Teams dort arbeiten, weil sie mehr Umsätze und mehr Ertrag bringen.

**Sprecher:**

Zu diesem Ergebnis kam auch eine Studie der amerikanischen Unternehmensberatungs-Gesellschaft McKinsey. Den Erfolg der gemischten Teams sieht Kristina Tröger vor allem darin:

OT 12 Kristina Tröger

Frauen und Männer zusammen haben unterschiedliche Fähigkeiten. So sind Frauen z.B. in der Finanzplanung wesentlich langfristiger vorausschauend. Männer agieren viel kürzer. Frauen haben nachweislich eine höhere Kreativität. Und diese Fähigkeiten zusammen kommen einfach zu besseren Unternehmensergebnissen. Für Frauen ist nicht der Gewinn und der Umsatz im ersten Augenblick wichtig, sondern es ist die Langfristigkeit des Erfolges wichtig. Und die Langfristigkeit auch darin, dass Unternehmen zum Beispiel länger am Markt bleiben.

**Sprecher:**

Auch Bernd Schichold vertrat in diesem Zusammenhang die Meinung, dass die Bankenkrise mit ein paar gestandenen Bäckerfrauen wahrscheinlich hätte verhindert werden können. Frauen seien nämlich auch umsichtiger und sicherheitsbewusster als Männer.

Typische Unterscheidungsmerkmale zwischen Mann und Frau mag Doktor Arno Mahlert nicht feststellen. Er ist in Deutschland Aufsichtsratsvorsitzender der GfK, der Gesellschaft für Kommunikation, einem Marktforschungs-Unternehmen, das weltweit tätig ist.

Der Manager, der in Führungspositionen so unterschiedlicher Firmen wie der Bertelsmann AG, Beiersdorf, Tchibo und Georg von Holtzbrinck seine Erfahrungen sammelte, sieht keinen typischen, wohl aber einen grundsätzlichen Unterschied:

OT 13 Arno Mahlert

Ich denke, dass Männer eher dazu neigen, zu einer schwarz ./weiß-Betrachtung, und dass Frauen eher in der Lage sind, auch Grautöne, die dazwischen liegen, die erst das ganze Bild ausmachen, zu erfassen und zu kommunizieren und somit zu mehr Ausgewogenheit in der Betrachtung beitragen können.

( B II 267 ) Bei der GfK zum Beispiel im Vorstand arbeiten genau so viele Frauen wie Männer. Wir haben nie eine Quote verfolgt. Das hat sich so ergeben, weil wir immer die Besten, die wir jeweils finden konnten, nehmen konnten.

### **Sprecher:**

Die GfK ist mit einer Quote von 50 Prozent Frauen im Vorstand die Nummer eins der an der Börse notierten deutschen Unternehmen. Ganz ohne gesetzliche Quote ist ihr das gelungen, weil sie alle Berufseinsteiger, Männer wie Frauen, in gleicher Weise fördert. Schon bei den Einstellungen liegt die Quote bei jeweils 50 Prozent – ein Idealzustand.

OT 14 Arno Mahlert

Nach oben hin wächst sich das dann aber anders aus. Interessant ist, dass in der Führungsebene unterhalb des Vorstandes dann nur noch 30 Prozent Frauen da sind und zwar ungleich verteilt auf Deutschland und den Rest der Welt. Es sind in Deutschland nur 25 Prozent, die dann übrig bleiben bis oben hin, und im Rest der Welt 35 bis 36 Prozent. Ich habe unsere Personalchefin gefragt, worauf die das zurück führt, und sie meint, dieser Unterschied liegt vor allem daran, dass wir doch noch gesellschaftliche Rollenbilder in Deutschland leben, die in anderen Teilen der Welt so nicht vorhanden sind.

### **Sprecher:**

Doch Vorurteile gegenüber Frauen, die Mütter und zugleich erfolgreich im Beruf sind, erklären noch nicht alles. Unsichtbare Wände, die Frauen von den Machtzentren in einem Wirtschaftsunternehmen fern halten, lassen sich nach Ansicht von Monika Schulz-Strelow schon am Sprachgebrauch eines Spitzen-Managers erkennen. Sie ist die Präsidentin und Mitbegründerin des Vereins „Frauen in die Aufsichtsräte“, abgekürzt „FidAR“. Monika Schulz-Strelow denkt dabei an Josef Ackermann, den ehemaligen Vorstandsvorsitzenden der Deutschen Bank:

OT 15 Monika Schulz-Strelow

Wir kennen alle diese Aussage von Ackermann, vor eineinhalb Jahren, wo er sagte: Wir müssen unsere Gremien bunter und schöner machen; was in Deutschland kritisch gesehen wurde, im Ausland aber einen Sturm der Entrüstung ausgelöst hat, weil es politisch inkorrekt war. Und mit dieser kleinen Aussage, die er in meinen Augen bestimmt nicht so dramatisch gemeint hat, wie es ihm dann um die Ohren geflogen ist, hat er aber deutlich gemacht, was er wirklich denkt. Und an dem Punkt kann man sehr gut erkennen, wie die wirkliche Denke der Unternehmensleiter ist.

### **Sprecher:**

Kristina Tröger war persönlich anwesend, als aus berufenem Mund gesagt wurde, wie und wo „Mann“ Spitzenfunktionär wird:

OT 16 Kristina Tröger

Zitiert man Thomas Sattelberger, ehemaliger Chef der Telecom, so weiss man, dass in den so genannten geschlossenen Systemen die Karrieren wiederum in geschlossenen Räumen, wo Frauen keinen Zutritt haben, gemacht werden. Das ist dann in diesem Fall die Herrentoilette. Das kann man in seinen Beiträgen in der Zeitung nachlesen.

### **Sprecher:**

Es war die Tageszeitung „taz“, die dem einschlägigen Artikel die Überschrift gab: „Chef wird man auf dem Klo“.

OT 17 Kristina Tröger

In geschlossenen Systemen ist es ja so, dass hauptsächlich Männer arbeiten, und da gibt es ganz bestimmte geschlossene Systeme, wie zum Beispiel die Versicherungen und die Banken. Da sind in den Spitzen kaum Frauen vorhanden und auch bei verschiedenen Wirtschaftsunternehmen sind kaum Frauen vorhanden. Untereinander wissen sie, was sie voneinander zu halten haben, und eine Frau, die ´reinkommt, ist auch verständlicherweise ein Fremdkörper; zudem haben Frauen den Vorteil, finde ich, beziehungsweise den Nachteil, dass sie sehr viel nachfragen: "Wieso haben wir das gemacht und warum machen wir das so?" Und das ist für geschlossene Systeme und für Männer natürlich im Anfang schwierig und da muss man sich dran gewöhnen.

### **Sprecher:**

Seit vier Jahren fragt der Deutsche Juristinnenbund auf Hauptversammlungen großer Unternehmen nach, warum sich in Aufsichtsrat und Vorstand keine oder



sehr wenige Frauen befinden – die Projekt heisst „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“. Ramona Pisal war im Jahr 2012 auf insgesamt acht Hauptversammlungen:

OT 18 Ramona Pisal

Das ist ja unsere wichtigste Frage zu Beginn unserer Hauptversammlungsbesuche: „Wie finden Sie Frauen für Aufsichtsräte und Vorstände? Wie finden Sie Ihr Personal?“ und die Standardantwort, die wir meist hören, ist, dass man keine Personalberatung nutzt und dass man keine externen Datenbanken und Netzwerke nutzt, sondern dass man sich konzentriert auf eigene Netzwerke.....

*( oc ) Es ist klar, dass auf die Art und Weise kein externes Personal gewonnen werden kann und eine häufige Antwort ist auch, dass sich das dann in den Kamingsgesprächen zwischen den Vorständen und manchmal den wichtigen Aufsichtsräten der Unternehmen klärt, wer eine wichtige Position bekommen soll. Da Frauen heutzutage nicht Vorstand sind, in aller Regel jedenfalls nicht, fehlt damit der wichtigste Pool, um Aufsichtsrätinnen zu rekrutieren; denn die Antwort haben wir fast durchgehend bekommen: Aufsichtsräte werden rekrutiert aus früheren Vorständen. Wenn aber die Voraussetzung ist, Vorstand gewesen zu sein und wir als Vorstand kaum Frauen haben, ist klar, dass wir auch keine Aufsichtsrätinnen haben. ( Stimme oben, deshalb: ) Aber vor allen Dingen ist es wichtig, dass man in den Unternehmen Frauen für Vorstandspositionen entwickelt.*

### **Sprecher:**

Geschlossene Systeme sind eine der Ursachen, warum Frauen nicht in Führungspositionen aufsteigen.

Frauen behindern sich beim Aufstieg aber auch selbst, hat Kristina Tröger beobachtet:

OT 20 Kristina Tröger

Frauen haben meines Erachtens ein hoch ausgeprägtes Machtbewusstsein wie Männer. Sie sind nur bescheidener.

Es gibt immer dieses Beispiel, wenn ein Mann und eine Frau für eine höhere Position vorgeschlagen werden und sie gehen zum Chef und der teilt ihnen mit, dass sie diese Position relativ bald bekommen, dann wird der Mann immer sagen: Vielen Dank, okay, und geht raus und wird sich beraten mit seinen Kollegen.

Und bei einer Frau wird es immer so sein, dass sie sagen wird: Wie sind Sie auf mich gekommen? Und ich weiss gar nicht – ich muss das mit meiner Familie durchsprechen, und ich würde gern wieder einen neuen Termin machen.

### **Sprecher:**

Frauen sind zum Beispiel mit männlichen Spielregeln nicht vertraut und lassen sich davon abschrecken.

FidAR hat vor zwei Jahren in einer Untersuchung gefragt: „Was fehlt Ihnen, um nach oben zu kommen?“ Die Antwort lautete: Zugang zu den Netzwerken, aber auch Konfliktmanagement. ( o.c. ) *Dazu sagt Monika Schulz- Strelow:*

*OT 21 Monika Schulz-Strelow*

*Das Thema „Konfliktmanagement“, und da der Bedarf an Schulung und Training, macht eben deutlich, wie wenig Frauen in diesen Männerrunden die entstehenden Konflikte, die subtilen Verhaltensmuster auch von diesen männlich dominierten Runden, eigentlich irgendwo erfahren haben. ....*

*( 077 ) Die ersten zehn Minuten dieser Runden sind ja häufig ein Aufplustern, ein sich-wichtig-machen, ein sich Positionieren von Männern. Was damit aber erreicht wird, ist, die Hierarchie in dieser Runde klar zu machen.*

*( 107 ) Wenn Sie jetzt entspannt durchgehalten haben und die Arbeit aufgenommen wird in dieser Diskussionsrunde: .....Lassen Sie die Herren zur Rechten erst mal ihre wunderbaren Einfälle vortragen, und Sie fixieren weiterhin den wichtigsten Mann, den Leader in dieser Runde. Schauen Sie ihn an und erklären ihm, was Sie zu der Problemlösung beitragen. Wenn er auf Sie reagiert, brauchen Sie sich nicht zu fürchten, dass, was sonst häufig passiert, dass drei Männer links neben Ihnen eine Ihrer Ideen noch mal vorträgt, als seine verkauft und Sie wie blöd da sitzen und sagen: Das habe ich doch eben genau so gesagt! .... Dann wird der höchstens noch sagen können: Ich sehe das auch so wie Frau Müller, aber nicht sagen: Ich habe eine großartige Idee.*

***Sprecher:*** ( Ende o. c.)

Arno Mahlert, Aufsichtsratsvorsitzender der Gesellschaft für Kommunikation, kennt die Phänomene, nimmt sie aber weniger stark wahr:

*OT 22 Arno Mahlert*

*Ich hab´ das so eindringlich eigentlich nirgendwo erfahren, wie das ist.*

*Grundsätzlich ist es ja so: Wer in geschlossenen Systemen arbeitet bei der Auswahl von neuen Kandidaten, nennen wir mal Aufsichtsrat-Kandidaten oder Vorstands-Kandidaten, der geht grundsätzlich unprofessionell vor.*

*( o.c. ) Professionelles Vorgehen, und so müssen wir unsere Verantwortung gegenüber den Unternehmen wahrnehmen, ist ja nur dann gegeben, wenn wir zunächst mal die Anforderungen an den Menschen definieren, den wir aussuchen wollen. Und dann sollte die Suche durch einen externen Spezialisten erfolgen, der ein viel breiteres Gesichtsfeld hat als die Aufsichtsräte selbst haben. Und wenn das gegeben ist, dann wird schon die Geschlossenheit von Systemen, wie wir sie aus der Vergangenheit kennen, nämlich, da ist eine Runde von Aufsichtsräten und jeder hat seinen Kandidaten und der stärkste setzt*

*sich durch mit seinem Kandidaten, das ist dann gar nicht mehr gegeben. Und so darf es heute auch nicht mehr funktionieren*

**Sprecher:**

Der Aufsichtsratsvorsitzende der GfK arbeitet selbst viel lieber in gemischten Teams mit Männern und Frauen:

OT 23 Arno Mahlert

Es hören die typischen Sandkastenspiele auf, die man oft in reinen Männergesellschaften sieht, die aus der Kindheit vielleicht noch vorhanden sind, und alle fühlen sich dabei wohler, wenn die nicht mehr notwendig sind. Das legt man automatisch ab und man kommt eigentlich unmittelbarer zur Sache und außerdem ist das Leben vielfältiger in einer gemischten Situation.

**Sprecher:**

Trotzdem ist auch Arno Mahlert gegen eine feste gesetzliche Quote. Er schließt auch nicht aus, dass in seinem Unternehmen die 50 Prozent an Frauen im Vorstand wieder unterschritten werden könnten.

OT 24 Arno Mahlert

Wenn wir keine Frauen in dem Ausmaß finden wie bisher, dann können wir auch mal unter die Quote, wie hoch die auch immer sei, sinken. Das Unternehmenswohl muss vorne dran stehen – natürlich in offenen Systemen.

**Sprecher:**

Ramona Pisal hält das Argument, keine geeigneten Frauen zu finden, für nicht stichhaltig.

OT 25 Ramona Pisal

Abgesehen davon, dass ich meine, dass von selber nichts geschieht, ist es so, dass es diese Frauen natürlich gibt. Wenn wir ausgehen von einer Quote von 40%, die wir als djb befürworten, und wenn wir dann ausgehen von dem Stand, den wir zur Zeit haben, dann brauchen wir jeweils gut 70 Frauen, um in den Vorständen und Aufsichtsräten der Dax-Dreißig jeweils die 40% Quote zu erreichen. Ich kann mir nicht vorstellen, dass in einem Volk mit Millionen Einwohnern, in dem seit mehr als 20 Jahren Frauen ebenso viele gute qualifizierte Abschlüsse haben wie Männer, es diese 70 Frauen jeweils nicht geben sollte.

**Sprecher:**

Sie ließen sich zum Beispiel finden in der Datenbank des Verbandes deutscher Unternehmerinnen. Dort sind rund 400 geeignete Kandidatinnen für Spitzenpositionen der Wirtschaft gelistet – sofern denn die Unternehmensführungen auch außerhalb ihrer „geschlossenen Systeme“ suchen würden. Kristina Tröger:

OT 26 Kristina Tröger

*( o.c. ) In dem Pool für die Anfrage für die Aufsichtsrätinnen sind Unternehmerinnen drin und Managerinnen in Spitzenfunktionen, Unternehmerinnen, die teilweise ihre Beiräte haben oder eben durch den Werdegang eine derartige Qualifikation haben, entweder schon eine Laufbahn gemacht haben, die bis zu einer gehobenen Führungsebene gekommen sind und das sind oftmals auch Unternehmerinnen, die sich dann selbständig gemacht haben und die alle die gläserne Decke gespürt haben. Es gibt eigentlich kein Argument dagegen, dass diese Positionen nicht auch besetzt werden können. Und das ist eine konkrete Maßnahme, die wir extra gemacht haben, um dieses Argument auszublenden: „Es gibt ja nicht genügend qualifizierte Frauen für diese Aufsichtsräte.“*

**Sprecher:**

Das vergangene Jahr 2012 war bislang das erfolgreichste im Kampf um eine gesetzliche Frauenquote. Die Erfolge verdanken sich unter anderem den Aktionen des Deutschen Juristinnenbundes, „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“, der FidAR „Frauen in die Aufsichtsräte“ und dem „Verband der Unternehmerinnen“. *(o. c. )Die Anfänge waren schwer und unerfreulich, erinnert sich Ramona Pisal*

OT 27 Ramona Pisal

*Vielfach sind Kolleginnen gerade in der ersten Zeit ja fast militant angesprochen worden nach den Beiträgen, sie sollten das doch mal lassen, das sollte doch nur nach der Qualifikation gehen und nicht nach der Quote, man würde sie langweilen, sie würden die Pausen nur benutzen, um zum Buffet zu gehen oder andere Dinge zu erledigen in den Zwischenzeiten der Hauptversammlungen.*

**Sprecher:**

Inzwischen werden sie ernst genommen. Die Forderung findet öffentliche Beachtung. Und die Politik reagiert. Sogar die Kanzlerin forderte auf dem letzten CDU Parteitag im Dezember 2012 die Wirtschaft auf, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Ihre Geduld sei zu Ende, sagte sie wörtlich. Am Ende ihrer Geduld war auch Hamburgs Justiz- und Gleichstellungssenatorin Jana Schiedek. Über den Bundesrat brachte Hamburg eine Gesetzesinitiative für eine gesetzliche Frauenquote ein. Jana Schiedek:

OT 28 Jana Schiedek

Schon die Debatten in den Ausschüssen haben uns froh gestimmt, ich habe da viel Unterstützung bekommen, auch parteiübergreifend, und das hat sich ja dann auch erfreulicherweise in dem Abstimmungsergebnis des Bundesrates wieder gefunden, und unsere Initiative hat die entsprechende Mehrheit gefunden.

( B I 091 ) Momentan ist unser Gesetzesentwurf im Bundestag, und jetzt wird er in den Ausschüssen diskutiert und ich hoffe, dass es uns auch da gelingt, parteiübergreifend eine Unterstützung zu finden.

*( o.c. ) Sprecher*

*Der Vorstoß war ein vorsichtiger, der die Kritik an vorangegangenen Entwürfen aufnahm:*

OT 29 Jana Schiedek

*Wir haben ja eine doppelte Sanktion in unserem Gesetzesentwurf gewählt, einerseits eine finanzielle Sanktion: Hält sich ein Unternehmen nicht an die Vorgaben, so kann es die Vergütung für sämtliche Aufsichtsratsmitglieder nicht mehr steuerlich absetzen; und gleichzeitig trifft die Unternehmen eine Berichtspflicht, und die Namen solcher Unternehmen, die sich nicht an die Vorgaben halten, werden veröffentlicht. (o.c. Ende )*

**Sprecher:**

Auf europäischer Ebene wollte auch Justizkommissarin Viviane Reding (*spricht: „Vivjahn“*) eine gesetzliche Frauenquote für Aufsichtsräte von 40 Prozent einführen. Doch die niederländische und die schwedische Kommissarin legten ihr Veto ein. Der im November 2012 gefundene Kompromiss sieht nun vor, dass die rund 5.000 börsennotierten Firmen in der Europäischen Union bis 2020 zwei von fünf Aufsichtsratsposten weiblich zu besetzen haben. Machen sie

das nicht, drohen Sanktionen – beziehungsweise: Die Firmen müssen nachweisen, dass sie keine geeignete Kandidatin gefunden haben und sie müssen einer abgewiesenen Bewerberin erklären, warum und nach welchen Kriterien sie abgelehnt wurde.

Dem Vorschlag fehlt allerdings noch die Zustimmung des Europaparlamentes und des EU-Ministerrates.

Wie es weitergehen könnte, bislang noch ohne feste Quote, zeigt das Beispiel der Gesellschaft für Kommunikation: Erstens: die unterschiedslose Förderung von Frauen und Männern von der Einstellung bis ins Topmanagement. Zweitens: Frauen für die Spitzenpositionen müssen auch außerhalb des eigenen Unternehmens gesucht werden. Drittens: Die Auswahlverfahren müssen transparent werden.

### **Sprecher:**

Monika Schulz-Strelow schätzt die gegenwärtige Situation so ein:

OT 30 Monika Schulz-Strelow

Es gibt mehr Chancen, generell, aber den Wechsel vorzunehmen und den ernsthaften Wechsel auch relativ schnell vorzunehmen ist derzeit schwierig.

Musik

**Absage:** Quo vadis Quote?  
Im Frauenforum auf NDR Info hörten Sie  
eine Sendung von Astrid Springer

Es sprach:

Technik:

Regie:

Redaktion: Doris Schiederig