



Beschlüsse

Frauen in Aufsichtsräte und Vorstände

Die Konferenz der Landesfrauenräte empfiehlt den Landesfrauenräten, sich bei ihren Landesregierungen und Landesparlamenten dafür einzusetzen

1. dass in Gremien, auf deren Besetzung Landesregierung und/oder Landesparlament Einfluss nehmen können, Frauen grundsätzlich mindestens in gleicher Zahl wie Männer vertreten sind.
2. dass Aufsichtsräte von Unternehmen mit Landesbeteiligung bis zum jeweiligen Ende der Legislaturperiode paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden.
3. dass Landesregierung und Landesparlament geeignete Maßnahmen ergreifen, um den Frauenanteil in den Vorständen und auf der Führungsebene von Unternehmen mit Landesbeteiligung zu erhöhen, bis diese paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sind.
4. dass die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Privatwirtschaft unverzüglich grundsätzlich an den Nachweis von Frauenförderung gekoppelt wird.
5. dass diese eine entsprechende Bundesratsinitiative einleiten mit dem Ziel, eine gesetzliche Regelung der paritätischen Besetzung der Aufsichtsräte herbeizuführen.

Begründung:

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben auf allen Ebenen und damit auch in Führungspositionen ist ein entscheidender Baustein für eine nachhaltige Frauenförderung. Allerdings helfen gut gemeinte Ratschläge oder auf Freiwilligkeit beruhende Vereinbarungen zwischen Politik und Wirtschaft nicht weiter. Gesetze mit verbindlichen Vorgaben, vorgeschriebenen Verfahren, Quotenregelungen, Beteiligungsrechten und der Pflicht zur Berichterstattung sind nötig, um Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft zu erreichen. Die Landesregierungen und Landesparlamente sollten hier ihre Einflussmöglichkeiten verstärkt nutzen. Eine Selbstverpflichtung, alle Gremien geschlechterparitätisch zu besetzen, auf die Landesregierung und Landesparlament Einfluss haben, schließt die Entsendung von Vertretern/innen in die Rundfunkräte und ähnliche Institutionen mit ein. Solch eine Selbstverpflichtung ist notwendige Basis für die weitergehenden Schritte und die Glaubwürdigkeit von Forderungen an die Privatwirtschaft.

Beispiel Berlin: Das Land Berlin hat mit seinem modernen Landesgleichstellungsgesetz (LGG) 1990 bundesweit Maßstäbe gesetzt. Das LGG sieht unter anderem die geschlechterparitätische Besetzung der Aufsichtsräte von Unternehmen mit Landesbeteiligung vor. Die Vergabe öffentlicher Aufträge ist zudem zusätzlich durch die Frauenförderverordnung von 1999 geregelt, um die Privatwirtschaft zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen zu bewegen. Doch auch diese vorbildhaften Regelungen, die sonst in Deutschland kaum erreicht sind, harren noch ihrer letztgültigen Verwirklichung in der Praxis. Aus dem jüngsten Beteiligungsbericht des Landes Berlin (Stand 20. Juni 2006) geht hervor, dass von 169 möglichen Aufsichts- oder Verwaltungsräten, die vom Land Berlin entsandt oder

auf Vorschlag des Landes Berlin gewählt worden sind, lediglich 39 Frauen sind. Dabei ist in der 2006 zu Ende gegangenen Legislaturperiode der Frauenanteil in diesen Gremien bereits erheblich gesteigert worden. Der Senat strebt nun an, die geschlechterparitätische Besetzung in dieser Legislaturperiode bis 2011 zu erreichen. Das jedoch ist nicht genug, denn die Vorstände der Unternehmen mit Landesbeteiligung sind nach wie vor in Männerhand. Daher will das Abgeordnetenhaus von Berlin, dass die Landesregierung auf die Gleichstellungspraxis von Unternehmen und Gesellschaften privater Rechtsform Einfluss nimmt, und hat im Mai 2007 einen entsprechenden Antrag verabschiedet. Die Praxis zur Verknüpfung der Gleichstellung mit der Vergabe öffentlicher Aufträge hat gezeigt, dass diese Regelung bisher nur insgesamt 15 Prozent aller öffentlichen Ausschreibungen erfasst hat. Das Abgeordnetenhaus will nun, dass der Geltungsbereich dieser Regelung weiter gefasst wird. Im übrigen hat das Abgeordnetenhaus aber Ende 2006 wieder mit einer Ausnahme ausschließlich Männer in den RBB-Rundfunkrat entsandt.

Einstimmiger Beschluss der KLFR am 9. September 2007.



Quotenregelung für Aufsichtsräte

Die Konferenz der Landesfrauenräte in der Bundesrepublik Deutschland fordert den Bundesgesetzgeber dazu auf, unverzüglich die Arbeiten für eine sanktionsfähige Quotenregelung für Aufsichtsräte aufzunehmen, die darauf abzielt, Aufsichtsräte deutscher Unternehmen spätestens in der übernächsten Legislaturperiode zu 50 Prozent mit Frauen zu besetzen.

Begründung:

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben auf allen Ebenen ist ein entscheidender Baustein für eine nachhaltige Frauenförderung. Doch besonders dort, wo in Unternehmen Entscheidungen mit Breitenwirkung getroffen und hohe Einkommen erzielt werden, sind Frauen kaum zu finden. Die bisherigen Bemühungen der Bundesregierung um eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Führungspositionen in der Wirtschaft sind weitgehend ins Leere gelaufen. Selbst der Bericht der Bundesregierung „2. Bilanz Chancengleichheit – Frauen in Führungspositionen“ von 2006 erkennt, dass der Frauenanteil in den Spitzenpositionen der deutschen Großunternehmen mit fünf Prozent seit Jahren nahezu unverändert ist.

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) stellte in diesem Frühjahr fest, dass in den Aufsichtsräten der 200 größten Unternehmen (Top 200) in Deutschland Frauen nur zu 7,8 Prozent vertreten sind. Über die Hälfte von ihnen (57,4 Prozent) wird von Arbeitnehmervertretungen entsandt. Der Anteil der Unternehmen ohne eine Frau im Aufsichtsrat liegt bei über einem Drittel. Bei den Vorstandsposten sind Frauen noch schwächer vertreten: So ist in den 100 größten Unternehmen (Top 100) nur eine Frau im Vorstand. Bei den Top 200 sind es elf, was einem Anteil von gut einem Prozent entspricht. Auch die Aufsichtsräte bei den großen Banken und Sparkassen sowie bei Versicherungsgesellschaften in Deutschland sind nach wie vor männerdominiert, stellte das DIW im Sommer fest – im Bankgewerbe beträgt der Frauenanteil 15 Prozent und bei den Versicherungen 11 Prozent. Dass dennoch in den meisten Aufsichts- oder Verwaltungsräten Frauen vertreten sind, geht auch hier überwiegend auf die Entsendung durch Arbeitnehmervertretungen zurück. Die Vorstandssitze der großen Unternehmen des Versicherungs- und Kreditgewerbes sind dagegen wie auch bei den anderen großen Unternehmen fest in Männerhand: Nur 2,5 Prozent dieser Posten werden von Frauen eingenommen. Damit besteht eine eklatante Diskrepanz zum hohen Anteil weiblicher Beschäftigter in der Finanzbranche, der insgesamt bei 54 Prozent liegt. Das DIW bekennt, dass das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter in einflussreichen Spitzenpositionen der Unternehmen nach wie vor in weiter Ferne liegt.

Fazit: Werden Aufsichtsratsposten mit Frauen besetzt, geschieht dies häufig vor dem Hintergrund der Minderheitenquote des Betriebsverfassungsgesetzes und der Gleichstellungsverpflichtungen der Gewerkschaften, denn in den wenigsten Fällen entsendet die Unternehmenseite Frauen. Die auf Freiwilligkeit beruhende Vereinbarung der Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der Privatwirtschaft zeigt hier keine Wirkung. Die Erfahrung lehrt uns, dass nur Gesetze mit verbindlichen Vorgaben, vorgeschriebenen Verfahren, Quotenregelungen und Beteiligungsrechten sowie der Pflicht zur Berichterstattung gegenüber dem Deutschen Bundestag Fortschritte bei der Repräsentanz von Frauen in den Entscheidungsgremien der Wirtschaft erreichen.

Das Beispiel Norwegen zeigt, wie ein Staat seinen Verfassungsauftrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern auch in der Privatwirtschaft ernst nehmen kann. So muss jede norwegische Aktiengesellschaft seit Anfang 2006 mindestens 40 Prozent Frauen in ihrem Aufsichtsrat nachweisen. Ist dies nicht der Fall, drohen Sanktionen bis hin zum Verlust der Börsennotierung. Das Einhalten der Quote gilt übrigens für beide Geschlechter. Wegen dieser Regelungen steht Norwegen heute mit einem Frauenanteil von knapp einem Drittel in den Entscheidungsgremien

der 50 größten börsennotierten Unternehmen europaweit an der Spitze. Über dem Durchschnitt liegen auch die anderen skandinavischen Länder sowie die osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten, Deutschland befindet sich mit 11 Prozent im Mittelfeld. Beim Anteil von Frauen in den breiter definierten Managementpositionen steht Deutschland nach Angaben der Europäischen Kommission mit rund einem Viertel am unteren Ende der Länderrangfolge. Selbst Länder mit relativ geringer Erwerbsbeteiligung der Frauen wie Spanien und Italien weisen hier mit jeweils knapp einem Drittel deutlich höhere Frauenanteile als Deutschland auf.

Insofern trägt eine sanktionsfähige Quotenregelung auch zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft bei, indem die klügsten Köpfe – gleich ob Frau oder Mann – an der Unternehmensspitze zukunftsorientierte Entscheidungen treffen, die unser Land insgesamt voran bringen. Angesichts der erheblichen gesellschaftlichen und demografischen Veränderungen muss das Potenzial hoch qualifizierter Frauen besser genutzt werden.

Beschluss der KLFR am 9. September 2007 mit 14 Ja- und einer Nein-Stimme.