

Ansprache der
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Manuela Schwesig
beim Abendessen auf der 14. Fachkonferenz der Regierungskommission
Deutscher Corporate Governance Kodex
am 17.06.2015 in Berlin

Es gilt das gesprochene Wort

Sehr geehrter Herr Dr. Gentz,

meine sehr geehrten Damen und Herren
Mitglieder der Regierungskommission
Deutscher Corporate Governance Kodex,

sehr geehrte Damen und Herren,

Bevor es weitergeht mit dem Essen,
lautet das Thema: Wie geht es weiter mit der Quote?

Um diesen Ausblick klarer zu machen, erlauben Sie mir einen kleinen
Rückblick.

Und zwar in den Mai 2010.

In diesem Jahr wurde die Empfehlung 5.4.1. in den Deutschen Corporate
Governance-Kodex aufgenommen.

Darin wurde den Unternehmen empfohlen, für die Zusammensetzung des Aufsichtsrates „konkrete Ziele [zu] benennen, die [...] insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen vorsehen.“

Im Februar 2011 waren in den Aufsichtsräten der Unternehmen, die seinerzeit im DAX, im MDAX, im SDAX und im TecDAX gelistet waren, knapp 10% Frauen.

163 Frauen in 160 Aufsichtsräten (mit insg. 1635 Mandaten).

Diese Zahlen stammen aus dem ersten Women-on-Board-Index des Vereins FidAR.

Das Bundesfamilienministerium hat diesen Index damals gefördert, weil es zum Frauenanteil in Aufsichtsräten vorher gar keine Zahlen gab. Auch nicht von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex.

Zwei Jahre später, also im März 2013, waren 263 Frauen in den Aufsichtsräten der 160 Unternehmen – also 16 Prozent.

Eine Steigerung um sechs Prozentpunkte.

Nur sechs Prozentpunkte? Immerhin sechs Prozentpunkte?

Ein Erfolg der Selbstregulierung, der gleichzeitig die Grenzen der Selbstregulierung sehr deutlich gemacht hat.

Die 14. Konferenz des Deutschen Corporate Governance Kodex lotet den Spielraum zwischen Selbstregulierung und staatlichen Vorgaben aus.

(Konferenztitel: „Selbstregulierung oder staatliche Vorgaben – Chancen für mehr Freiheit?“)

Die Empfehlung 5.4.1 der DCGK zeigt den richtigen Weg, sie zeigt die richtige Haltung, und es ging tatsächlich voran.

Aber der Anstieg war eben sehr flach.

Und auch die Ziele, die sich die Unternehmen 2013 für die Zukunft gesetzt hatten, waren nicht sehr ehrgeizig.

Eine Auszählung ergab damals (durch MA des BMFSFJ):

Nur 30 der 160 Unternehmen nahmen sich überhaupt vor, den Frauenanteil in ihren Aufsichtsräten in der Zukunft zu steigern.

Es wäre also nur im Schneckentempo weitergegangen.

Deshalb war es Zeit für staatliche Vorgaben.

II.

Wir haben diese staatlichen Vorgaben gemacht.

Die Quote steht.

Die Höhe: moderate 30%.

Sie gilt für Aufsichtsräte von Unternehmen, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen.

- Nach aktuellem Stand sind das rund 100 Unternehmen in Deutschland.
- Es sind Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien mit in der Regel mehr als 2.000 Beschäftigten.

- Auch Europäische Aktiengesellschaften gehören dazu, wenn ihre Aufsichtsorgane paritätisch besetzt sind.

Diese Unternehmen müssen die Quote für die ab dem 1. Januar 2016 neu zu besetzenden Aufsichtsratsposten beachten.

Wenn die Anzahl der neu zu besetzenden Aufsichtsratssitze nicht ausreicht, um den Mindestanteil zu erreichen, müssen die Sitze an Frauen vergeben werden, um deren Anteil allmählich zu steigern.

Im Gesetz steht, genau genommen, nicht, dass die Sitze an Frauen zu vergeben sind, sondern an „Personen des unterrepräsentierten Geschlechts“!

Der Ernstfall der vollständigen Machtübernahme durch die Frauen wird also nicht eintreten ... es wird auch zukünftig Männer in Aufsichtsräten geben.

Sie werden nur nicht mehr unter sich sein.

So viel zu den staatlichen Vorgaben.

Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen sieht auch Elemente der Selbstregulierung vor.

Unternehmen, die entweder mitbestimmt oder börsennotiert sind, müssen sich selbst Ziele zur Frauenförderung setzen.

Sie sind jetzt verpflichtet, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, Vorständen und obersten Management-Ebenen festzulegen.

Was vielleicht nicht allen bewusst ist:

Bis spätestens 30. September diesen Jahres müssen diese Zielgrößen feststehen

und auch, bis wann diese Ziele erreicht werden sollen.

Diese erste Zielmarke darf nicht weiter weg sein als der 30.Juni 2017.

Ab der nächsten Runde können die Fristen dann bis zu fünf Jahre lang sein.

Die Zielgrößen und ihre Erreichung müssen in den Lageberichten veröffentlicht werden.

2017 müssen die Unternehmen also zum ersten Mal im Lagebericht darlegen, ob sie ihre selbstgewählte Zielgröße erreicht haben.

Und wenn nicht, welche Gründe es dafür gab.

Die Zielgrößen geben sich die Unternehmen selbst.

Die „Chance für mehr Freiheit“ besteht also nach wie vor.

Ich glaube, dass viele Unternehmen diese Chance nutzen werden.

Die Zeit ist reif für mehr Frauen in Führungspositionen.

III.

Das Gesetz wägt also ab zwischen staatlichen Vorgaben und Selbstregulierung.

Wir haben die Entwicklungen des Frauenanteils in Aufsichtsräten und Vorständen beobachtet und Schlüsse daraus gezogen.

Auf Seiten der Wirtschaft gab es keine Bemühungen für ein Monitoring von Regelungen.

Auch die Einhaltung der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Codex wurde nicht überprüft oder statistisch erfasst.

Wir wollen es besser machen als in der Vergangenheit:

- Wir wollen die Unternehmen bei der Selbstregulierung begleiten,
- ihre Erfolge messen
- und herausfinden, ob und wie sie die Chance zur Selbstregulierung nutzen oder ob weitere Vorgaben erforderlich sind.

Wie geht es also weiter mit der Quote?

Die Antwort lautet: Gemeinsam geht es weiter.

Politik und Wirtschaft tragen die Verantwortung für gleiche Chancen von Männern und Frauen gemeinsam.

Wir begleiten die Unternehmen bei der Umsetzung der Quote.

Wir begleiten sie mit dem jährlichen Forum der Initiative „Frauen in die Aufsichtsräte“, bei dem wir gemeinsam aktuelle Entwicklungen bei der Teilhabe von Frauen in Führungspositionen diskutieren wollen.

Das nächste FidAR-Forum wird am 9. Juli 2015 stattfinden. Dort wollen wir auch Ergebnisse eines Projektes vorstellen, das wir „Stimmungsbarometer“ genannt haben.

In diesem Projekt geht es darum, welche Erwartungen die Unternehmen mit der Quote verbinden, welche Chancen und Schwierigkeiten sie bei den Zielgrößen sehen und welche Akzeptanz die Regelungen finden. Die Leitfrage des Projekts lautet: „Wie schmeckt die Quote?“ Dabei geht es mir nicht in erster Linie um Kontrolle und öffentlichen Druck. Ich möchte Probleme und Lösungsstrategien bündeln, transparent und für andere Unternehmen nutzbar machen.

Beispiele dafür gibt es schon jetzt – nehmen Sie die zehn Regionalen Bündnisse für Chancengleichheit:

Die Unternehmen in den Bündnissen haben sich individuelle Zielvorgaben für mehr Frauen in Führungspositionen gesetzt und entwickeln konkrete Maßnahmen zur Umsetzung.

Den Sommer über bieten wir in Kooperation mit KPMG eine Workshop-Reihe an, in der es um die Entwicklung und Umsetzung von Zielgrößen im Betrieb geht.

Anleitungen, Best-Practice und Tipps zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben stellen wir in Zukunft auch ins Netz.

Wir lassen die Unternehmen mit dem Gesetz nicht allein.

VI.

2018 wollen wir das Gesetz evaluieren.

Wie bei jeder Evaluation geht es um die Wirksamkeit und um den Aufwand, der durch das Gesetz entsteht.

Ich habe immer gesagt, dass das Gesetz einen Kulturwandel einleitet.
Klar ist: Der Kulturwandel ist nicht ohne Aufwand zu haben.

Aber der Aufwand muss sich lohnen.

Er wird Nutzen bringen - für die Unternehmen und für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in diesem Land.

Wir wollen eine neue Kultur der Vielfalt – eine Kultur, in der die Möglichkeiten von Frauen und Männern zur Geltung kommen.

Wir wollen, dass Frauen, die jetzt schon die Hälfte der Arbeitskräfte stellen, ihre Kompetenzen, ihre Erfahrungen und Ideen auch in Führungspositionen einbringen können.

Ziel der verpflichtenden Selbstregulierung, wie sie im Gesetz steht, ist eine ehrliche Auseinandersetzung mit der Frage von Aufstiegschancen von Frauen in den Unternehmen.

Ziel der strengen staatlichen Vorgabe, der Quote, ist eine „kritische Masse“ in den Aufsichtsräten.

Die erste Frau, die in ein Männergremium mit seiner Führungskultur kommt, ist immer eine Außenseiterin.

Egal wie gut sie ist.

Aber 30 Prozent sind etwas anderes. 30 Prozent verändern zwangsläufig die Art, wie man miteinander umgeht.

Die Frauenquote ändert Strukturen und stößt dadurch einen Kulturwandel an – einen Kulturwandel für mehr Gleichberechtigung im ganzen Unternehmen.

Mehr Frauen in Führungspositionen - das ist nicht nur gerecht, sondern auch unternehmerisch klug.

Denn Frauen bringen unsere Wirtschaft voran.

Gleichstellung bringt unsere Wirtschaft voran.

Unternehmen, die auf Chancengleichheit und Vielfalt setzen, sind nachweislich erfolgreicher.

Nutzen Sie also die Chance der Freiheit, die das Gesetz den Unternehmen durch die Elemente der Selbstregulierung lässt.

Nutzen Sie das Potential der Frauen für Ihren Unternehmenserfolg!

Jetzt aber lassen Sie sich erst einmal den Hauptgang schmecken!