

» Graphische Darstellung » Drucken

Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung

Diversity: Anteilseignerinnen nutzen ihr Auskunftsrecht als Druckmittel gegen die Chefs großer Konzerne: Sie fordern Rechenschaft über die fehlende Repräsentanz von Frauen in den Vorständen und Aufsichtsräten. 2010 haben die kritischen Aktionärinnen die Hauptversammlungen aller Dax30-Konzerne und 44 der bei TecDax und MDax gelisteten Unternehmen besucht. In diesem Jahr geht die Aktion weiter. VDI nachrichten, Düsseldorf, 28. 1. 11, cha

Als Rechtsanwältin und Notarin Mechtild Düsing Einladungen zu den Hauptversammlungen von Daimler, E.on und Münchener Rückversicherung bekam, stellte sie zu ihrem Verdruss fest: Bei allen drei Dax-Konzernen gab es im Vorstand gar keine Frauen und in den Aufsichtsräten nur welche auf der Arbeitnehmerseite. Lediglich bei Daimler saß eine Frau für die Arbeitgeber im Aufsichtsrat. In der Einladung der Münchener Rückversicherung wurden die Neuwahlen des zehnköpfigen Gremiums auf Anteilseignerseite angekündigt: Vorgeschlagen wurden lauter Männer. „Mir platzte regelrecht der Kragen“, so Düsing: „Hier halfen nur noch Aktionen“. Deshalb hat sie vor zwei Jahren mit ihren Kolleginnen vom Deutschen Juristinnenbund (djb) und der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen im Deutschen Anwaltsverein (ARGE) „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ ins Leben gerufen.

Die bisherigen Erfahrungen und Forderungen hat der djb in der gleichnamigen Studie mit Förderung des Bundesfrauenministeriums dokumentiert. 2011 geht es weiter. Durch wiederholte Teilnahme wollen die Frauen noch mehr Druck aufbauen, indem sie die Aussagen von Vorstand und Aufsichtsrat an ihren Angaben vom Vorjahr sowie an dem inzwischen verschärften Corporate Governance Kodex messen. Der Kodex verpflichtet börsennotierte Unternehmen, bei der Besetzung der höchsten Gremien auf „Diversity“ zu achten.

„Unsere Fragen wurden überwiegend beantwortet“, sagt Düsing. „Die Unternehmen beteuern immer, dass sie selbstverständlich an mehr Frauen interessiert seien.“ Aber die Qualifikation sei entscheidend – und es gäbe eben wenige Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen. Elektro-Ingenieurin Sylvia Kegel, Vorstandsmitglied des Ingenieurinnenbundes (dib) und Aktionärin der Bauer AG, ist es wichtig zu zeigen, dass es doch welche gibt. Deshalb versucht sie, sich mindestens zwei Termine pro Jahr freizuschaukeln. „Viele Technologieunternehmen kommen uns damit: Wir würden ja gern, aber... Die Mädchen sollten erstmal mehr mit Lego spielen.“ Laut Kegel wollen 2011 weitere Ingenieurinnen Gesicht zeigen.

Auch für den djb zieht das Argument der angeblich falsch qualifizierten Frauen nicht: Laut Verbandsrecherchen haben 59 % der Vorstände und 62 % der Aufsichtsratsmitglieder Jura oder Wirtschaftswissenschaften studiert. „Gerade in diesen Fächern machen seit Jahren mehr Frauen als Männer ihren Hochschulabschluss“, sagt Düsing. Häufig hieße es dann auch: „Die Person muss zu uns passen“. „Wenn im Gremium nur Männer sitzen, passen Frauen nicht so richtig hinein, das ist klar“, so die Juristin. Auch die Findungskommissionen seien oft nur mit Männern besetzt, „da kann man sich nicht wundern, wenn nur Männer gefunden werden“.

Die bohrenden Fragen der Aktionärinnen erschöpfen sich nicht mit der gläsernen Decke bei der höchsten Etage. Sie verlangen Auskunft über Förderprogramme, Betriebskindergärten, männliche Führungskräfte in Elternzeit und Teilnahme an Weiterbildungen. Da die meisten Aktiengesellschaften die Führungsposten vorrangig intern besetzen, sei es wichtig, den Frauenanteil schon in der Managementebene unterhalb des Vorstands zu erhöhen. Insgesamt, so die Studie, hätten die Unternehmen eine passive Haltung: Sie würden auf gute Frauen „warten“, diese „hätten immer eine Chance“, es sei dem Chef eine Herzensangelegenheit. Immerhin hat die Telekom angekündigt, sich eine 30-prozentige Quote aufzuerlegen. Von den Dax30 hätten sich weitere vier konkrete Ziele gesetzt, von den restlichen 44 HDax-Unternehmen in der Untersuchung nur eins, stellte der djb fest. Die Ziele sind allesamt weniger ehrgeizig als die Telekom-Selbstverpflichtung.

Etliche Großunternehmen lehnten dagegen konkrete Zielvorgaben ab, die bisherigen Bemühungen reichten bereits aus. Die Aktionärinnen wollen, dass die Unternehmen ihre „Bemühungen“ offenlegen, etwa, bei welchen Datenbanken, Agenturen und Verbänden nach geeigneten Kandidatinnen gesucht wurde. Es gibt auch die Idee, die variable Vergütung der Vorstände u. a. an der Erhöhung des Frauenanteils zu koppeln.

„Nicht zielführend“, meint Marc Tüngler, Geschäftsführer der Deutschen Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz (DSW). „Was eine erweiterte Berichtspflicht in Bezug auf die Frauenförderung betrifft, so gehen wir stark davon aus, dass die Unternehmen freiwillig und ohne konkrete Vorgaben über ihre künftige Strategie berichten werden.“ Gleichwohl will die DSW die Zusammensetzung der Verwaltungsorgane auf den diesjährigen

Hauptversammlungen ansprechen. Wobei es ausdrücklich nicht nur um Frauen gehen soll, betont Tüngler, sondern um die Vielfalt der nutzbaren Kompetenzen der Mitarbeiter – seien es männliche oder weibliche.

„Letztendlich hilft nur die Quote“, sagt Mechtild Düsing. Der djb tritt für einen 40-prozentigen Frauenanteil in den Führungsgremien sowie eine angemessene Anzahl Managerinnen auf den mittleren Ebenen ein. So, wie Düsing neulich bei einer Anhörung als Sachverständige im NRW-Landtag. „Immerhin haben wir es mit unserer Initiative so weit gebracht, dass wir angehört werden“, freut sie sich. Und die Zahl der Vorstandsfrauen habe sich in dieser Zeit von null auf vier erhöht. Das geht ihr natürlich zu langsam: Deshalb soll es konkrete Zielvorgaben und Sanktionen bei Nicht-Erfüllung geben. In Norwegen etwa seien in diesem Fall die Beschlüsse des Vorstands und Aufsichtsrats unwirksam.

MATILDA JORDANOVA-DUDA