

**Konferenz**  
**Erfolgsfaktor Frau – Frauen und Männer in Führungspositionen**  
**Die Nürnberger Resolution in Stuttgart**

**Frauengleichstellung im 21. Jahrhundert**  
**Die Position des Deutschen Juristinnenbund**

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die Einladung, als Vizepräsidentin des Deutschen Juristinnenbund bei Ihrer Konferenz zum Thema Erfolgsfaktor Frau - Frauen und Männer in Führungspositionen die Position des Deutschen Juristinnenbundes darstellen zu dürfen, bedanke ich mich sehr herzlich.

Frauengleichstellung im 21. Jahrhundert: Brauchen wir sie wirklich noch? Oft höre ich „Wir haben doch schon alles erreicht“, „Wir sind gleichberechtigt“, „Feminismus ist überholt“, „Emanzipation ein alter Zopf“. Und manche denken sogar, dass es heute Frauen leichter hätten als Männer.

Auf den ersten Blick hat die Bundesregierung auch einiges für die Frauen getan. So ist z.B. vorgesehen, sukzessive Krippen und Kindergartenplätze für alle zu schaffen. Das Kindergeld ist um 10 € monatlich je Kind erhöht worden. Ein „Girls’ Day“ wurde eingerichtet, sowie diverse Frauenförderprogramme aufgestellt.

Warum Frauengleichstellung?

Die Bundesregierung hat im April 1985 mit den Vereinten Nationen ein Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau ratifiziert. Es nennt sich CEDAW „Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination of Women“, eine leider bei uns wenig bekannte Übereinkunft.

CEDAW unterscheidet sich gegenüber anderen Menschenrechtskonventionen durch innovative Merkmale: Diese Konvention vereint private, politische, ökonomische, soziale und kulturelle Rechte von Frauen. Es geht darum, tatsächliche Ergebnisse zur Veränderung der Geschlechterungleichheit zu erreichen. 185 Staaten haben sich darauf verpflichtet.

Die Überprüfung, ob die einzelnen Vertragsstaaten ihren Verpflichtungen nachkommen, erfolgt alle vier Jahre durch ein Staatenberichtssystem. Die Beachtung und Umsetzung überwacht ein besonderer Ausschuss, der aus 23 unabhängigen Sachverständigen mit hohem Frauenanteil besteht.

Entsprechend den Vorgaben des Ausschusses muss die Bundesregierung jeweils Bericht erstatten über ihre Maßnahmen zur Umsetzung des Vertrages und die dabei auftretenden Schwierigkeiten. Der letzte, sechste Bericht der Bundesregierung über die Durchführung des Übereinkommens wurde am 8. Juni 2007 vorgelegt.

Zur Prüfung dieser Berichte wurden Verbände, Organisationen und Initiativen aufgefordert, in einem Alternativbericht, dem sogenannten Schattenbericht, die Maßnahmen der Bundesregierung zu kommentieren, kritisch zu bewerten und zu ergänzen.

Federführend bei der Erstellung des Schattenberichtes der Allianz der Frauenverbände, der 28 Verbände angehören, war der Deutsche Juristinnenbund. In einem ergänzenden Alternativbericht des djb haben wir unsere Position bezogen.

Der Deutsche Juristinnenbund, ein Zusammenschluss von Juristinnen, Volks- und Betriebswirtinnen zur Fortentwicklung des Rechts, feierte 2008 das 60 jährige Jubiläum. Ziel unseres Verbandes ist insbesondere die Verwirklichung der Gleichstellung der Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen. Wir erarbeiten Vorlagen, Gutachten und Stellungnahmen zu Gesetzesinitiativen und Verfassungsbeschwerden. Diese sind, wie auch der CEDAW-Schattenbericht, auf unserer Homepage zu finden unter [www.djb.de](http://www.djb.de).

Der Schattenbericht des djb beschränkt sich auf eine Auswahl von Fragen, die nach unserer Meinung die derzeit wichtigsten Bereiche der Benachteiligung von Frauen darstellen. Die Bundesregierung ist überzeugt, dass sie mit ihrer Politik alles nur Mögliche für die Gleichstellungspolitik getan hat. Ich zitiere aus ihrer Stellungnahme:

„Die Arbeit der Bundesregierung ist durchgängig am Konzept einer Gleichstellungspolitik orientiert, die die Verwirklichung der Gleichberechtigung als prozessorientierte Querschnittsaufgabe betrachtet. Sie verpflichtet die politischen Akteure bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Frauen zu analysieren und zu berücksichtigen.“

Die gesellschaftliche Wirklichkeit spiegelt etwas anderes

### **Zum Thema Entgeltungleichheit:**

Tatsache ist, dass Frauen in Deutschland durchschnittlich 23 Prozent weniger verdienen als Männer, also noch weniger als der europaweite Durchschnitt von 15 Prozent. Malta erzielt einen Durchschnittswert von vier Prozent. Dagegen hat sich der geringere Verdienst von Frauen in Deutschland seit 1995 sogar um ein Prozent erhöht, während er sich europaweit um zwei Prozent verringert hat. Deutschland liegt im EU-Vergleich auf dem drittletzten Platz mit der Slowakei, Tschechien und Zypern.

Das Verbot der Entgeltdiskriminierung ist für die Bundesrepublik verfassungsrechtlich immerhin seit 1949, gemeinschaftsrechtlich seit 1958 und einfachgesetzlich seit 1982 im AGG kodifiziert. Diese Rechtsvorgaben, die überwiegend seit mehr als 50 Jahren bestehen, haben es jedoch bis heute nicht vermocht, die erheblichen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu beseitigen.

Die Entgeltungleichheit, auch Gender Pay Gap genannt, ist nach Auffassung des djb ein Ergebnis des Zusammenwirkens verschiedener Faktoren im Sinne einer strukturellen Frauenbenachteiligung. Für die BRD gelten insbesondere:

- Fortbestehende Abwertung von Tätigkeiten und Verhaltensweisen, die mit Frauen und Weiblichkeit identifiziert werden;
- Dominanz des Familienernährer-Zuverdienerinnen-Modells als Lebensform;
- Konzentration der Haus- und Familienarbeit auf Frauen;
- geschlechtsspezifisch getrennte Arbeitsmärkte, das heißt Frauen verteilen sich auf weniger Arbeitsfelder mit schlechterer Vergütung und geringeren Aufstiegschancen;

- unzureichende Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit der Folge, dass Frauen ihre
- Erwerbstätigkeit häufiger und länger unterbrechen als Männer oder zu Teilzeitarbeit
- gezwungen sind;
- Diskriminierung von Frauen bei der Einstellung;
- unverändert extreme Unterrepräsentierung von Frauen in Führungspositionen.

Es würde hier zu weit führen, den Anteil dieser Faktoren im Einzelnen am Gender Pay Gap zu bestimmen. Interessante Hinweise auf einzelne Faktoren geben jedoch einige Zahlen des Statistischen Bundesamtes: Mit Hilfe eines Vergleichs der alten und neuen Bundesländer möchte ich zeigen, wie unterschiedlich sich bereits ein einzelner Faktor auf die Entgeltsituation auswirken kann: In den alten Bundesländern, wo das Familienernährer-Zuverdienerinnen-Modell noch fest verankert ist, beträgt das Entgeltgefälle 24 Prozent. In den neuen Bundesländern hingegen beträgt es nur sechs Prozent. Dort waren vor der Wiedervereinigung Frauen und Männer gleichermaßen in den Erwerbsbereich integriert, obwohl der größte Teil der Hausarbeit auch hier bei den Frauen verblieb. In den neuen Bundesländern setzt sich das Familienernährer-Zuverdienerinnen-Modell nur zögerlich und gegen den Willen der meisten Frauen durch, während es in den alten Bundesländern noch dominiert und staatlich massiv gefördert wird z.B. durch das Ehegattensplitting, die vom Hauptverdiener abgeleitete soziale Sicherung der übrigen Familienmitglieder oder die geplante Zahlung von Geld an Familien, in denen eine Person zur Kindererziehung zuhause bleibt. Auch zeigen die Zahlen des Statistischen Bundesamtes, dass Frauen sich häufiger in unterbewerteten Berufen finden. Frauen besetzen dabei ein engeres Berufsspektrum.

82 Prozent der Frauen arbeiten im generell geringer bewerteten und entlohnten Dienstleistungsbereich, aber nur 55 Prozent der Männer. In den neuen und hoch bezahlten Dienstleistungsberufen der Informations- und Kommunikationsbranche sind Frauen mit einem Anteil von nur 25 Prozent besonders schwach vertreten. Ihr Anteil an der IT-Branche ist von 1995 bis 2004 sogar um vier Prozent gesunken. Frauen konzentrieren sich auf nur wenige gering bewertete und entlohnte Berufsgruppen: Büroberufe, Sozialberufe, Erzieherinnen, Altenpflegerinnen, Krankenschwestern und Arzthelferinnen, Verkäuferinnen und Reinigungsberufe.

Der djb fordert in diesem Zusammenhang, dass wichtiger Bestandteil der Bildungspolitik bereits in der Schule die Vermittlung verschiedener Berufsfelder unter Gender-Aspekten werden muss.

### **Tarifautonomie contra geschlechtergerechte Entlohnung?**

Die tariflichen Entlohnungssysteme, die immerhin die Mehrheit aller Arbeitsverhältnisse erfassen, sind nicht geschlechtsneutral. Die heute angewandten Arbeitsbewertungssysteme beruhen zumeist nicht auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien und sind nicht so beschaffen, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden. Abhilfe kann nur durch diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungssysteme geschaffen werden. Dazu liegen Beispiele aus der Schweiz und Großbritannien vor, bei denen gleiche Kriterien für alle Tätigkeiten zugrunde gelegt und auch emotionale Komponenten der Arbeit berücksichtigt werden.

## **Geschlechterhierarchische Rollen- und Arbeitsteilung**

Die besonders in Deutschland noch stark vorhandene geschlechtshierarchische Rollenverteilung in Partnerschaften sehen wir als einen weiteren Grund für die unverändert fortbestehende Entgeltungleichheit. Dies wird auch durch eine gerade erst veröffentlichte Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bestätigt. In diesen tradierten Rollenmustern sind Frauen allein zuständig für den Haushalt und für die Betreuung der Kinder und pflegebedürftigen Familienangehörigen. Hingegen werden Männer als die alleinigen Ernährer der Familie wahrgenommen. Die Bundesregierung nimmt die Möglichkeiten zum Abbau dieser Rollenstereotype nicht hinreichend wahr, sondern verstärkt die Verfestigung dieser Muster durch ihre Politik.

Als ein Beispiel für eine solche Politik ist das Festhalten an einem Steuerklassenmodell zu nennen, welches Frauen vielfach von der Aufnahme bzw. Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit abhält. Für verheiratete Paare besteht die Möglichkeit, für den Partner oder die Partnerin mit einem geringeren oder gar keinem Verdienst die Steuerklasse V zu wählen. Meist sind dies die Ehefrauen. Folge hiervon ist, dass von dem Verdienst bei dem besser verdienenden Partner, in der Regel dem Ehemann, nach der Steuerklasse III relativ weniger Steuern abgezogen werden. Hingegen werden in der Steuerklasse V, die regelmäßig von der weniger verdienenden Ehefrau gewählt wird, proportional höhere Steuern abgezogen. Insgesamt ist der Steuerabzug für das Ehepaar geringer als bei der Wahl der gleichen Steuerklasse für beide. Aus diesem Grunde wählen die meisten Ehepaare mit verschiedenen hohen Verdiensten dieses Modell. Für Frauen, die meistens diejenigen sind, die aus den bereits dargelegten Gründen weniger verdienen, hat das den psychologischen Effekt, dass sich für sie eine Berufstätigkeit wegen der hohen Steuerabzüge gar nicht zu lohnen scheint. Hinzu kommt, dass Paare dann am meisten von der Steuerregelung profitieren, wenn ein Partner, meist die Frau, gar nicht arbeitet. Viele Frauen kehren aus diesem Grund nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung nicht wieder in das Berufsleben zurück. Das Steuerklassenmodell fördert daher die alten geschlechtshierarchischen Rollenmuster.

Seit vielen Jahren fordert der djv die Abschaffung dieses Steuerklassenmodells.

Als ein weiteres Beispiel dafür, dass die deutsche Regierung mit ihrer Politik geschlechtsstereotypes Verhalten fördert, sehen wir die Pläne zur Zahlung eines Betreuungsgeldes. Vom 1. August 2013 an soll es eine monatliche Zahlung für die Eltern geben, die ihre Kinder von ein bis drei Jahren nicht in einer Einrichtung betreuen lassen können oder wollen. Hierdurch wird ein Familienmodell gefördert, bei dem ein Elternteil, und dies ist im Regelfall wieder die Frau, wegen der Betreuung der Kinder zu Hause bleibt und auf eine Erwerbstätigkeit verzichtet.

Der djv ist der Meinung, dass die Gelder, die für die Zahlung dieses Betreuungsgeldes bereit stehen, besser – im Interesse der Gleichstellung von Frauen – genutzt sind, wenn sie für den weiteren Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten für Kinder verwendet werden. Das Betreuungsgeld darf in der geplanten Form nicht als Gesetz in Kraft treten.

## **Teilzeitarbeit, Minijobs und neue Beschäftigungsformen diskriminieren Frauen**

Die Frauenerwerbstätigkeit ist in den letzten Jahren weiter angestiegen, aber nicht in gleichem Ausmaß wie die Erwerbstätigkeit der Männer. Die Frauenerwerbsquote, also der Anteil der weiblichen Erwerbspersonen an den Frauen im erwerbsfähigen Alter ab 15 Jahren hat inzwischen die „Lissabon-Marke“, d.h. die angestrebte Erwerbsquote in der EU von 60 Prozent überschritten. Ohne auch hier die Hindergründe zu beleuchten, geben diese Zahlen einen Scheinerfolg wieder. Dieser Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit ist nämlich nicht mit einem entsprechenden Anstieg des Frauenanteils am Volumen der Erwerbsarbeit verbunden gewesen, sondern einem Anstieg der Teilzeitarbeit von Frauen, gerade in Westdeutschland. Es handelte sich somit um eine Umverteilung von Erwerbsarbeitszeit innerhalb der Gruppe der Frauen und nicht um eine Umverteilung zwischen Männern und Frauen.

2004 waren 45 Prozent der westdeutschen Frauen, 28 Prozent der ostdeutschen Frauen, aber nur 6,2 Prozent der deutschen Männer teilzeitbeschäftigt. Diese Zahlen waren Grundlage der Berichterstattung, haben sich bis heute aber nichtwesentlich geändert. Zudem hatten Frauen an den ausschließlich gering entlohnten Beschäftigten einen Anteil von 68,1 Prozent. Wenn man noch die branchen- und sektorentypisch geringeren Frauenlöhne in die Betrachtung einbezieht, ist immer noch ein großer Teil aller Frauen nicht in der Lage, auch nur den eigenen Lebensunterhalt durch eigene Erwerbstätigkeit zu sichern.

Der deutsche Gesetzgeber hat in den letzten Jahren zahlreiche neue Beschäftigungsformen geschaffen, die sich deutlich zu Lasten der Frauen auswirken. Obwohl Frauen – nicht anders als Männer – mehrheitlich einen sicheren Dauerarbeitsplatz mit einer Arbeitszeit anstreben, deren Dauer ihnen eine auskömmliche Entlohnung bietet, werden sie häufiger als Männer in befristete Beschäftigungsverhältnisse gedrängt; häufig auch in solche mit geringer Arbeitszeit und sozialer Absicherung. Folge ist, dass sie auf staatliche Hilfe zum Lebensunterhalt angewiesen sind.

Befristete Arbeitsverhältnisse sind für Arbeitgeber interessant. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses schließen sie nämlich den gesetzlichen Kündigungsschutz aus. Für Frauen sind Befristungen besonders schädlich, weil sie bei einer Schwangerschaft im befristeten Arbeitsverhältnis keinen Mutterschutz genießen.

Auch die Beschäftigungsform in einem Minijob und damit auch die Aufteilung eines größeren Arbeitszeitvolumens auf mehrere Mini-Jobs sind für Arbeitgeber günstig.

Für Frauen ist sie jedoch ungünstig, weil sie durch die pauschale Abgeltung keine eigenen Sozialversicherungsansprüche erwerben. Hinzu kommt, dass es bei dem niedrigen Lohnniveau in typischen Frauenberufen schon schwierig bis nahezu unmöglich ist, von der Entlohnung für eine häftige Teilzeitarbeit leben zu können. Bei einer Beschäftigung in einem sogenannten Mini-Job ist dies ausgeschlossen.

Ziel des Gesetzgebers, so der djb, muss die Rückkehr zum Normaltypus des existenzsichernden, sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses sein, wobei Anreize für die Privatwirtschaft durch Schaffung neuer Beschäftigungsformen mit Nachteilen für Frauen zu vermeiden sind.

## **Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz**

Die Bundesregierung weist in ihrer Stellungnahme bei den von ihr gegen Diskriminierung getroffenen Maßnahmen insbesondere auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz hin, das am 18. August 2006 in Kraft trat und sieht darin ausreichende Instrumente zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Wir im djb hingegen mussten feststellen, dass für Frauen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, AGG, nur begrenzte Verbesserungen gegenüber der alten Regelungen gebracht hat.

Diskriminierungsklagen sind kein Erfolgsrezept für Frauen

Tatsache ist, dass es kaum Klagen von benachteiligten Frauen gibt. Selbst das Institut der Deutschen Wirtschaft konstatierte 2008, dass die befürchtete Klagewelle ausgeblieben sei. Dies liegt nicht etwa daran, dass es keine diskriminierten Frauen gibt.

Nein, Grund hierfür ist, dass diskriminierte Personen, meist Frauen, Tatsachen behaupten und beweisen müssen, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Erst dann muss der Arbeitgeber den Beweis dafür erbringen, dass er nicht diskriminiert hat.

Besonders wenig Diskriminierungsklagen gibt es wegen Beförderung. Denn eine Diskriminierungsklage gefährdet immer auch die dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegende soziale Beziehung und damit die berufliche Weiterentwicklung im Unternehmen. Es gibt zu viele informelle Möglichkeiten der Benachteiligung beim beruflichen Aufstieg.

Im Bereich der Entgeltgleichheit hat es zwar einige wenige Klagen gegeben. Eine Diskriminierung ist auch hier jedoch von der einzelnen Klägerin zumeist nur schwer zu beweisen, weil sie keinen Einblick in das gesamte Entlohnungssystem des Unternehmens oder Tarifvertrages und seine Hintergründe hat.

Damit Einzelklagen überhaupt erhoben werden können, bedarf es einer Umkehr der Beweislast. Denn potentielle Klägerinnen haben zumeist keinen Zugang zu Informationen, wie das Einstellungs- oder Beförderungsverfahren in ihrem Fall abgelaufen ist, wie sich die Personalentwicklung im Unternehmen gestaltet und wie die Entgeltstrukturen in Tarifvertrag und Betrieb sind. So konnte eine GEMA-Angestellte ihren statistischen Beweis einer Frauenbenachteiligung im Unternehmen in einem Prozess nur führen, weil sie selbst im Personalbereich dieses Unternehmens tätig war.

Zumindest müsste das AGG, so meinen wir, bei einem berechtigten Interesse individuelle Auskunftsansprüche gegen das Unternehmen zulassen. Eine gesetzliche Verpflichtung für Unternehmen, gleichstellungspolitisch relevante Unternehmensdaten zu veröffentlichen, wäre ebenfalls hilfreich.

Wir fordern die Einführung eines Verbandsklagerechts für Antidiskriminierungsverbände gegen ganze Entlohnungssysteme und Tarifvertragsstrukturen. Dies würde den Druck in Richtung auf diskriminierungsfreie Entgeltsysteme im Vergleich zur bisherigen bloßen Einzelklage verstärken und wirksamer und schneller Abhilfe bei Entgeltdiskriminierung schaffen.

## **Unterrepräsentanz von Frauen in Gremien**

Ein in diesem Zusammenhang zu diskutierendes Problem stellt die Besetzung von öffentlichen Gremien dar. Seit dem Jahr 1994 gibt es das Bundesgremienbesetzungsgesetz, das relativ wenig bekannt ist. Es soll die Teilhabe von Frauen an öffentlichen Gremien verbessern und findet Anwendung auf Ausschüsse, Beiräte oder Kommissionen, auf die der Bund Einfluss hat. Nach diesem Gesetz müssen bei Neubesetzungen in diesen Gremien jeweils eine Frau und ein Mann für die zu besetzende Stelle benannt werden, die sogenannte Doppelbenennung. Dieses Gesetz hat bisher zu wenigen Verbesserungen geführt. Nach wie vor sind Frauen in diesen Gremien stark unterrepräsentiert. In strategisch bedeutsamen Bereichen wie Normenkontrollrat, Rürup-Kommission oder Hartz-Kommission sind besonders wenige Frauen vertreten. Nach Auffassung des djb ist diese Unterrepräsentanz von Frauen in öffentlichen Gremien vor allem auf zwei Faktoren zurückzuführen. Das Gesetz sieht zahlreiche Ausnahmen von der Pflicht der Doppelbenennung vor, die den Gesetzeszweck konterkarieren. Diese Ausnahmen fordern wir mit aller Konsequenz einzuschränken. Zudem stellten wir fest, dass öffentliche Aufgaben in den privaten Sektor verschoben werden. Hier gilt das Bundesgremienbesetzungsgesetz gar nicht. Die Einführung gesetzlicher Quoten halten wir auch hier für sinnvoll.

## **Frauen in Führungspositionen sind „Mangelware“**

Der Arbeitsmarkt zeigt: Frauen waren noch nie so qualifiziert wie heute. Stark sind sie dennoch nur auf den unteren drei Hierarchieebenen vertreten. Den vierten, höchsten Bereich höhere Angestellte und Beamte erreichen nur zwölf Prozent der Frauen, aber 22 Prozent der Männer. Nur 15 der 160 Aktiengesellschaften in den wichtigsten deutschen Börsenindizes haben weibliche Vorstandsmitglieder. Der Frauenanteil beträgt auf Vorstandsebene gerade einmal 2,5 Prozent; bei den Spitzenpositionen der DAX- und M-DAX-Unternehmen liegt der Prozentsatz unter einem Prozent. In den Aufsichtsräten liegt der Frauenanteil bei mitbestimmten Unternehmen bei fast elf Prozent, in nichtmitbestimmten aber nur bei knapp drei Prozent. Der Frauenanteil an Führungspositionen sinkt zudem mit zunehmender Kinderzahl, zunehmendem Alter und zunehmender Unternehmensgröße. Frauen müssen für ihren Aufstieg häufiger das Unternehmen wechseln als Männer. Vor allem das Prinzip der Seniorität, also die Vergabe von Stellen und Privilegien entsprechend der Länge der Beschäftigungszeit im Betrieb, behindert die berufliche Entwicklung von Frauen stark wegen ihrer häufigeren Erwerbsunterbrechungen und Betriebswechsel. Diese für Frauen außerordentlich schlechte Situation stagniert seit Jahren. Die Bundesregierung kommt in ihren Berichten nur deshalb auf einen Frauenanteil von 32 Prozent an den Führungspositionen, weil sie z.B. eine einfache Marktleiterin in einer Filiale einer Einzelhandelskette als Führungskraft bezeichnet.

Die Aufstiegschancen von Frauen müssen daher überall, selbst in Frauendomänen, verstärkt werden. Eine entscheidende Verbesserung kann nach Auffassung des djb nur ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft schaffen. Ein geeigneter Gesetzentwurf ist seit Langem erarbeitet. Statt dieses Gesetz zu erlassen, hat die Bundesregierung lediglich eine Vereinbarung mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft abgeschlossen. Mangels verpflichtender Vorgaben hat sie keine nennenswerten Erfolge erbracht.

Als ein weiteres geeignetes Mittel hat sich in einigen wenigen Bundesländern, wie z.B. Berlin, eine Koppelung staatlicher Auftragsvergabe mit Frauenfördermaßnahmen erwiesen. Danach erhalten nur solche Unternehmen staatliche Aufträge, die Frauen gezielt fördern und dies auch nachweisen können. Das Bundesgleichstellungsgesetz, das die Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Bundes mit verschiedenen Instrumenten fördern soll, enthält eine solche Koppelung ebenso wenig wie das Vergaberecht des Bundes.

### **Der djb fordert eine Quotenregelung für Frauen**

Vor dem Hintergrund der stagnierenden Entwicklung auf den Spitzenpositionen der deutschen Wirtschaft und angesichts der hohen Bedeutung, die eine Beteiligung beider Geschlechter an der Unternehmensführung für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen hat, ist auch in Deutschland eine gesetzliche Quote für die Besetzung von Aufsichtsratsmandaten mit Frauen einzuführen.

Ein ermutigendes Beispiel ist Norwegen mit einer 40-Prozent-Frauenquote für Aufsichtsräte. Der Frauenanteil in Aufsichtsräten stieg in Norwegen schon unter der Drohung des künftigen Gesetzes von 18 Prozent in 2006 auf 30 Prozent in 2007. Im April 2008 meldete das norwegische Handelsregister, die gesetzliche 40-Prozent-Quote sei erfüllt.

Auch im Aktiengesetz sollte eine entsprechende Regelung verankert werden mit dem Ziel, dass die Aufsichtsräte deutscher Aktiengesellschaften bis zum Jahr 2012 mindestens zu 40 Prozent mit Frauen besetzt sein müssen. Wie in Norwegen könnte man dem Gesetz im Sinne von soft law eine Phase der freiwilligen Erfüllung mit Fristsetzung vorschalten und dafür eine Zielvorgabe in den deutschen Corporate Governance Kodex einfügen. Wenn diese Freiwilligkeit nicht greift, wie es leider auch in Norwegen der Fall war, sollte die Änderung des Aktiengesetzes sofort in Kraft treten. Parallel sollten für Männer und Frauen auch gesetzliche Qualifikationsanforderungen an Aufsichtsratsmandatsträger/innen statuiert, sowie eine Begrenzung der Aufsichtsratsmandate pro Person festgelegt werden. Aufsichtsratsarbeit fordert eine erhebliche Qualifikation und den vollen Einsatz der damit Betrauten und ist nicht bloß nebenher zu verrichten. Darüber hinaus würde durch die Begrenzung der Mandate pro Person eine Vielzahl von Mandaten frei, die zur Besetzung mit Frauen zur Verfügung stünden.

**Und übrigens:** Es gibt auch in Deutschland genügend für diese Aufgabe qualifizierte Frauen, wenn man nicht nur in den Vorständen der Dax-Unternehmen sucht – wo Frauen nachweislich fehlen –, sondern auch in den Vorständen und Chefetagen großer mittelständischer Unternehmen, der zweiten Führungsebene großer Unternehmen oder in den Beratungsberufen. Der djb hat bereits auf seinem Frauentag im Oktober 2007 in Berlin im Beisein der Bundesjustizministerin Brigitte Zypries dem damaligen Vorsitzenden der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex Dr. Gerhard Cromme eine Liste mit 450 Namen geeigneter Frauen übergeben und sie inzwischen auch an den heutigen Vorsitzenden Klaus-Peter Müller weitergereicht.

Um hieran etwas zu ändern und um auch die Anteilseigner in den großen Unternehmen auf das große Potential an befähigten Frauen hinzuweisen, hat der djb 2009 beschlossen, an Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften teilzunehmen und dort durch Ausübung des Auskunftsrechtes als Aktionärinnen zu erfragen, welche Bemühungen das jeweilige Unternehmen unternommen hat, um Führungspositionen, insbesondere, aber nicht nur Vorstands und Aufsichtsratsposten zu besetzen bzw. ob Frauen in die Auswahl einbezogen werden.

Im Rahmen seiner Aktion, „Hauptversammlungen- Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“, hat der djb in den letzten Monaten bereits auf 60 Hauptversammlungen explizit gefragt, wie die Unternehmen diese von der Regierungskommission im Arbeitsprogramm bereits angekündigte Selbstverpflichtung umsetzen wollen. Die Antworten reichen von „Wir werden die Empfehlung umsetzen“, bis „wenn sie kommt, werden wir der Empfehlung nicht folgen und dann entsprechend darauf hinweisen.“

Der djb fordert jetzt von den Unternehmen konkrete Pläne dazu, wie der Anteil von Frauen in Aufsichtsrat und Vorstand erhöht werden kann und Informationen darüber, welchen Anteil von Frauen in Führungspositionen das Unternehmen für angemessen hält und bis wann es diesen erreichen will. Dies sollte transparent im Geschäftsbericht dargelegt werden und die Entsprechenserklärung müsste insofern ergänzt werden.

Die Unternehmen müssen nun beweisen, dass ihre Bekundungen, sie wollen mehr Frauen in Führungspositionen haben nicht nur Lippenbekenntnisse sind. Wir werden sehen, wo die Unternehmen ihre Ziele ansetzen und ob diese erreicht werden oder ob sie in „gestrigen Denkmustern“ verharren.

Das Projekt wird übrigens wissenschaftlich unterstützt und evaluiert und gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Am 26.05.2010 hat die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex beschlossen, die Empfehlung für mehr Frauen in den Aufsichtsräten zu konkretisieren. Auch in Vorständen und Führungspositionen sollen Frauen künftig angemessen berücksichtigt werden.

Der djb begrüßt diesen Beschluss der Regierungskommission. Bisher liegt jedoch nur ein Entwurf vor. Bis zum bevorstehenden Inkrafttreten des reformierten Kodex noch in diesem Monat ist nicht mehr viele Zeit.

Für den Fall, dass der Lernerfolg ausbleiben sollte und sich keine stetige Verbesserung zeigen sollte drohte Ministerin Schröder jetzt erstmals mit der Quote.

Der djb fordert bereits seit Längerem die verbindliche Quote und unsere Präsidentin Jutta Wagner meint:

**Die Unternehmen sollten nun recht bald ihre Vokabeln lernen**

Renate Maltry, Vizepräsidentin djb, Rechtsanwältin, Fachanwältin Erbrecht, Fachanwältin Familienrecht