

Per Gesetz mehr Frauen an die Spitze

In mehreren europäischen Ländern soll eine Quote mehr Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft bringen. Deutschland setzt weiterhin auf Freiwilligkeit – nach den bisherigen Erfahrungen keine Erfolg versprechende Strategie.

Deutschlands Vorstände sind fast frauenlos, in den Aufsichtsräten ist nur knapp jedes zehnte Mitglied kein Mann. Das will die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (Cromme-Kommission) jetzt ändern: Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen sollen künftig konkrete Pläne für mehr Frauen und ausländische Experten in ihren Reihen vorlegen – und regelmäßig darüber berichten, ob die Ziele erreicht werden. Der Haken: Die Empfehlungen der Kommission sind nicht bindend, Sanktionen sind nicht vorgesehen. Unternehmen müssen lediglich erklären, welchen Kodex-Empfehlungen sie nicht gefolgt sind.

In den vergangenen Jahren sind Männer in den Führungsgremien der Unternehmen fast unter sich geblieben – trotz einer Selbstverpflichtung der deutschen Privatwirtschaft für eine Gleichstellung der Geschlechter aus dem Jahre 2001. Dies zeigt die jüngste Auswertung von Marion Weckes.* Die Referatsleiterin in der Hans-Böckler-Stiftung hat im Frühjahr 2010 erneut die Spitzenpositionen in den 160 Aktiengesellschaften der wichtigsten deutschen Börsenindizes genau ausgezählt. Wie bereits im Jahr zuvor gilt auch 2010 für DAX, M-DAX, S-DAX und Tec-DAX: Nur 16 der 160 Unternehmen weisen im Vorstand mindestens eine Frau auf; insgesamt liegt der Frauenanteil bei gerade einmal drei Prozent.

In den Aufsichtsräten bleibt ebenfalls alles wie gehabt. Hier verharrt der Frauenanteil weiterhin unter zehn Prozent. Ohne die Unternehmensmitbestimmung wären die Kontrollgremien noch männlicher: Jedes sechste Mandat der Arbeitnehmerbank übt eine Frau aus; bei den Kapitaleignern ist es eines von 26.

Einige europäische Nachbarn sind da weiter: In Norwegen müssen laut Gesetz seit Anfang 2006 im Kontrollgremium jeder Aktiengesellschaft beide Geschlechter zu mindestens 40 Prozent vertreten sein. Im vergangenen Jahr lag der Frauenanteil bei 42 Prozent, nach 16 Prozent noch im Jahr 2005. Auch Frankreich, Spanien, Belgien und die Niederlande haben verbindliche Frauenquoten für die Leitungsorgane der Privatwirtschaft eingeführt – oder sie haben es vor. Die Niederlande wollen Vorstände und Aufsichtsräte zu einer Frauenquote von 30 Prozent verpflichten.

In Deutschland hingegen halten nicht nur die Cromme-Kommission, sondern auch die Bundesregierung am Prinzip Freiwilligkeit fest. Dieser Ansatz bringt jedoch nicht mehr Frauen in Führungspositionen, zeigen die Zahlen nach zehn

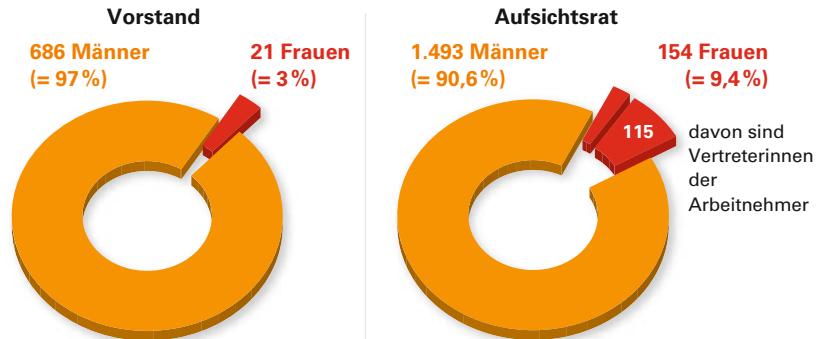
Jahren Selbstverpflichtung. Daraus schließt Christine Hohmann-Dennhardt in ihrer Analyse der deutschen Situation*: „Es müssen also gesetzliche Regeln her, die dazu anhalten, das unternehmerische Handeln und Entscheiden am Ziel der Gleichberechtigung auszurichten“, so die ehemalige Richterin am Bundesverfassungsgericht.

Die Juristin hat verschiedene Vorschläge, wie der Gesetzgeber Anreize für mehr Frauen in Führungspositionen schaffen könnte:

1. Bonuspunkte für Frauenförderung. Mittels Bonuspunkten wegen guter Erfolge bei der Besetzung auch leitender Positionen mit Frauen sollten Manager sich dazu bewegen las-

Unternehmensleitung fest in Männerhand

In 160 börsennotierten Unternehmen* in Deutschland sitzen im...



*notiert in DAX, M-DAX, S-DAX und Tec-DAX; Quelle: Weckes 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

sen, mit etwas mehr Engagement nach geeigneten Frauen Ausschau zu halten, schreibt Hohmann-Dennhardt. Sie empfiehlt eine rechtliche Anregung zur Zahlung solcher Zuschlüsse, verbunden mit einer günstigen steuerlichen Berücksichtigung.

2. Vergaberichtlinien. Eine weitere Möglichkeit, wie der Gesetzgeber auf die Privatwirtschaft Einfluss nehmen kann, bietet das Vergaberecht: Unternehmen, die eine erfolgreiche Frauenförderung nicht nachweisen können, fallen im Rennen um lukrative Aufträge zurück.

3. Frauenquoten für Führungspositionen. Eine solche „Spitzenquote“ hält die Richterin für besonders Erfolg versprechend. Denn sie habe den Vorteil der Effizienz: Eine Quote wirkt sich nicht nur auf die Zusammensetzung des Entscheidungsgremiums selbst aus, sondern kann die Personalpolitik der Unternehmen insgesamt in Richtung stärkerer Berücksichtigung von Frauen beeinflussen.

Weckes regt eine Änderung des Aktienrechts an: Aufsichtsräte könnten sich in ihrem Bericht an die Hauptversammlung auch zur Vorstandswahl erklären müssen. „Dies wäre eine Vorschrift, die zumindest das Bewusstsein für die nach wie vor geringe Vertretung von Frauen erheblich schärfen würde.“ ▶

* Quellen: Marion Weckes: Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten, Hans-Böckler-Stiftung 2010; Christine Hohmann-Dennhardt: Die berufliche Gleichstellung von Frauen braucht rechtliche Regulierung, in: WSI-Mitteilungen 4/2010

Download und Quellendetails www.boecklerimpuls.de