

Guten Morgen

meine sehr geehrten Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen

Folie 1: Ich begrüße Sie / euch ganz herzlich am zweiten Tag unserer Gleichstellungstagung im Forum 5 „Frauen im Aufsichtsrat (Board)“.

Mein Name ist Birgit Mielke und ich werde Sie / euch die nächsten zwei Stunden durch das Forum begleiten.

Folie 2: Zu Beginn möchte ich kurz einen Überblick über die Unterschiede in Europa und in der Unternehmensmitbestimmung geben, um eine gemeinsame Basis für die Eingangsreferate meiner Gäste und die anschließende Diskussion zu schaffen.

Folie 3: In Europa gibt es grundsätzlich zwei Unterschiede: Zum einen haben wir zwei Systeme der Unternehmensverfassung, d.h. wir haben das einstufige Boardsystem und das zweistufige Modell mit Aufsichtsrat und Vorstand. Des Weiteren gibt es in Europa unterschiedliche Mitbestimmungsrechte auf der Unternehmensebene. Diese Bandbreite reicht von der paritätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat, über eine Drittelbeteiligung im Board bis zum Ausschluss von Mitbestimmungsrechten auf Unternehmensebene.

Ich möchte kurz auf drei Länder eingehen: Deutschland, Irland und Norwegen.

Folie 4: In Deutschland haben wir eine zweistufige Unternehmensverfassung mit Aufsichtsrat und Vorstand.

Die Hauptversammlung – die Versammlung der Aktionäre – wählt die Anteilseignervertreter des Aufsichtsrats und die Arbeitnehmer wählen – sofern ein Mitbestimmungsgesetz greift – die Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats. In Deutschland haben wir zur Unternehmensmitbestimmung drei Gesetze: Das Montanmitbestimmungsgesetz von 1951 gilt für die stahl-, eisenerzeugende und die Montanindustrie ab 1000 Arbeitnehmer. In diesen Aufsichtsräten gilt eine paritätische Zusammensetzung, d.h. die Hälfte der Arbeitnehmer wird von den Arbeitnehmern gewählt, die andere Hälfte von den Anteilseignern und beide bestimmen dann eine weitere neutrale Person, so dass dann 11, 15 oder 21 Personen im Aufsichtsrat sitzen.

Das Drittelbeteiligungsgesetz von 2004 – vorher hieß es Betriebsverfassungsgesetz von 1952 - gilt für Unternehmen mit 500 bis 2000 Arbeitnehmern und sieht eine Drittelbeteiligung für Arbeitnehmer vor. Ab 2000 Arbeitnehmer gilt dann das Mitbestimmungsgesetz von 1976, welches eine Quasiparität vorsieht. Im Aufsichtsrat sind zwar die gleiche Anzahl von Arbeitnehmer- und Anteilseignervertreterinnen, wobei der Vorsitzende des Aufsichtsrats von der Anteilseignerseite ein doppeltes Stimmrecht besitzt.

Folie 5: Zu den Aufgaben des Aufsichtsrats gehören die Berufung und Kontrolle des Vorstands. Der Aufsichtsrat besitzt Informations- und Prüfungsrecht und kann wichtige Geschäfte von seiner Zustimmung abhängig machen. Die Amtszeit dauert 4 Jahre und alle Mitglieder des Aufsichtsrats haben die gleichen Rechte und Pflichten.

Folie 6: Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung, plant, koordiniert und kontrolliert das Unternehmensgeschehen. Er hat dem Aufsichtsrat regelmäßig, rechtzeitig und umfassend über alle grundsätzlichen Fragen der Geschäftsführung inklusive der Planung zu berichten.

Ich freue mich ganz besonders, dass wir Marina Schmidt als deutsche Arbeitnehmervertreterin des TUI-Aufsichtsrats für unser Forum gewinnen konnten.

Ebenso freue ich mich über Eva Kreienkamp, die für Ihre Initiative „Frauen in die Aufsichtsräte“ geeignete Kandidatinnen für die Anteilseignerseite sucht. Wir werden sicher gleich mehr über diese Initiative erfahren.

Folie 7: Aus gutem Grund und mit einem Blick auf meinen Gast aus Irland gehe ich noch kurz auf die Unternehmensverfassung in Irland ein. Dort existiert das einstufige Boardsystem und die Unternehmensmitbestimmung gibt es nur in staatlichen Unternehmen.

Bei staatlichen Unternehmen wählt die Hauptversammlung die Direktoren für die Anteilseignerseite und ein Drittel der Direktoren wird von den Arbeitnehmern gewählt. Wir haben in staatlichen Unternehmen in Irland also eine Drittelbeteiligung im Board.

Folie 8: In insgesamt 30 staatlichen Organisationen in Irland agieren Arbeitnehmerdirektoren (workers directors) bei einer Unternehmensgröße zwischen 50 und 13.000 Arbeitnehmern. Alle Direktoren im Board haben die gleichen Rechte und Pflichten.

Folie 9: Die Boardmitglieder treffen Entscheidungen in allen Unternehmensbereichen und haben die rechtliche Verantwortung gegenüber dem Unternehmen. Sie besitzen die kollektive Verantwortung und entscheiden im Konsens. Die Boardmitglieder wählen aus ihrer Mitte eine Vorsitzende bzw. einen Vorsitzenden. Die Regierung entscheidet über die Höhe der Vergütung der Boardmitglieder, diese erhalten alle bis auf die Vorsitzende / den Vorsitzenden dasselbe Entgelt.

Ich freue mich sehr, dass wir Anne Marie Mannix aus Irland für unsere Gleichstellungstagung gewinnen konnten und wir später mehr über ihre Arbeit als Arbeitnehmerdirektorin erfahren werden.

Folie 10: In Norwegen gibt es ebenfalls das einstufige Boardsystem. Die Unternehmensmitbestimmung in Norwegen gilt für alle privatwirtschaftlichen und öffentlichen Unternehmen. Das bedeutet, dass die Hauptversammlung zwei Drittel der Boardmitglieder für die Anteilseignerseite bestimmt und die Arbeitnehmer ein Drittel der Arbeitnehmerdirektoren wählen.

Folie 11: Die Unternehmensmitbestimmung gilt schon für Unternehmen mit mehr als 30 Arbeitnehmern, dann erhalten die Arbeitnehmer einen Sitz im Board. Bei mehr als 50 Arbeitnehmern gilt dann die Drittelbeteiligung. Wie auch in Deutschland und Irland gibt es keine Unterschiede zwischen den Boardmitgliedern: Alle besitzen die gleichen Rechte und Pflichten. Wichtig in diesem Zusammenhang wäre zu erwähnen, dass die skandinavischen Länder von einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad – der liegt bei 80% - geprägt sind. Vielleicht ist dies auch ein Grund dafür, weshalb die Zusammenarbeit dort sehr konsensgeprägt verläuft.

Die Board-Direktoren leiten das Unternehmen und treffen sich zu vier offiziellen Sitzungen pro Jahr.

Es gibt Aussagen, dass in Norwegen zwar ein einstufiges Boardsystem vorherrsche, dieses aber Elemente eines zweistufigen Modells besitze. Das liegt daran, dass die Hauptversammlung bei wichtigen Investitionen und Rationalisierungsmaßnahmen oder Umstrukturierungen mit Auswirkungen auf den Personalbestand entscheidet.

Und damit begrüße ich ganz herzlich Prof. Morten Huse aus Norwegen. Prof. Huse hat sehr viel geforscht zu Frauen in Führungspositionen und hat dabei spannende Ergebnisse erzielt. Weiterhin wird er uns hoffentlich etwas über das neue Gesetz in Norwegen berichten, welches eine gesetzliche Quotierung des Frauenanteils im Board vorsieht.

Zum Schluss meiner Einführung und zur Einstimmung auf unser Thema möchte ich kurz die Frauenquote in deutschen Aufsichtsräten präsentieren. Die Hans-Böckler-Stiftung hat im letzten Jahr untersucht, wie groß der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der DAX-, MDAX und Tec-DAX-Unternehmen ist.

Fasst man die DAX- und MDAX-Unternehmen zusammen, so haben wir insgesamt eine Frauenquote von 11%. Wir haben dann unterteilt nach den Frauen von der Anteilseigner- und der Arbeitnehmerseite. Erschreckenderweise besetzt die Anteilseignerseite nur zu knapp 3% die Sitze im Aufsichtsrat mit Frauen. Die Arbeitnehmerseite kommt immerhin auf einen mageren Anteil von 20,5 %.

Mit diesen Prozentzahlen möchte ich jetzt an die Referentinnen und Prof. Huse abgeben und freue mich auf die Beiträge und anschließende Diskussion.

Zum organisatorischen Ablauf. Wir werden jetzt beginnen mit kurzen Eingangsreferaten. Anschließend machen wir eine ganz kurze Frischluftpause, um nach der Pause mit unserer Podiumsdiskussion zu beginnen.

Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit und viel Freude in unserem Forum!