

Marina Schmidt

Erfahrungen einer Aufsichtsrätin

Meine Erfahrung als Aufsichtsrätin beziehe ich aus 2 Amtsperioden bei der Hapag-Lloyd AG und einer bei der TUI AG. Sie ist somit auf Mandate in Aufsichtsräten nach dem Aktiengesetz geprägt.

Wenn ich gefragt werde, wie ich Aufsichtsrätin geworden bin, ist die Antwort „**wie die Jungfrau zum Kinde**“.

Tatsächlich erfolgte meine erste Kandidatur für den Hapag-Lloyd Aufsichtsrat nicht aus eigener Initiative. Vielmehr, man mag es kaum glauben, wurde ich von meinen damaligen Konzernbetriebsrats- und Gesamtbetriebsrats-Vorsitzenden, beides männliche Kollegen, angesprochen, ob ich nicht kandidieren wolle.

Zum damaligen Zeitpunkt - mit Anfang 30 - verfügte ich nur über Erfahrung als Betriebsratsvorsitzende und Delegierte für Gesamt- und Konzernbetriebsrat.

Mit den Aufgaben eines Aufsichtsratsmitglieds hatte ich mich bis dato noch nicht auseinandergesetzt. Somit wusste ich weder was mich erwartete noch hatte ich eine Vorstellung über die Voraussetzungen, die man für ein solches Amt mitbringen sollte.

Ich reagierte daher anfangs eher erschrocken auf den Vorschlag und zweifelte an meiner Eignung für ein solches Amt.

Allerdings wusste ich, dass ich eine gute Betriebsrätin bin und über ein gesundes Selbstbewusstsein verfüge. Warum sollte ich der Aufgabe eigentlich nicht gewachsen sein?

Ich zögerte damals letztlich nicht sehr lang und kandidierte für den Hapag-Lloyd AR.

Hier folgte nun die 2. Überraschung, denn die bereits erwähnten Vorsitzenden des Konzern- und Gesamtbetriebsrats regten eine reine Frauenliste mit mir als Listenführerin an.

Das ganze übrigens vor dem Hintergrund, dass es in der vorangegangenen Geschichte der Hapag-Lloyd AG noch nie eine Frau im Aufsichtsrat gegeben hatte.

Meine letzten eventuellen Zweifel an der tatsächlichen Eignung für das Amt der Aufsichtsrätin wurden nach der Aufnahme der Tätigkeit zerstreut.

Schließlich wird nichts Unmögliches von einem gefordert und die Kenntnisse bzgl. Geschäftsberichten und Bilanzanalysen lassen sich - bei einem Grundverständnis für Zahlen - durch Seminare aufbauen.

Bei den internen Kenntnissen über die Abläufe und Auswirkungen von Entscheidungen ist man als Arbeitnehmervertreter den Anteilseignern gegenüber meist sowieso eindeutig im Vorteil.

Während ich bei der Hapag-Lloyd AG noch die einzige Vertreterin unseres Geschlechts war, änderte sich dann im Aufsichtsrat der TUI AG das Verhältnis im Laufe der Jahre positiv.

Zu Beginn der Amtsperiode waren wir 3 Frauen, nämlich je eine bei den Anteilseignern, den internen Arbeitnehmervertretern und den Vertretern der Gewerkschaften.

Am Ende der 5 Jahre brachten wir es, durch Erhöhung sowohl auf Anteilseigner als auch auf Arbeitnehmerseite, immerhin auf 5 Frauen in dem 20iger Gremium und somit auf einen Anteil von 25%.

In dem Anstieg des Frauenanteils zeigt sich für mich auch die Entwicklung der Akzeptanz von Frauen in den mir bekannten Aufsichtsräten. So gewannen Beiträge und die Mitarbeit von Frauen immer mehr an Normalität und Selbstverständlichkeit.

Bei der Frage, ob das Geschlecht eine Rolle im Aufsichtsrat spielt, bin ich mir nicht sicher.

Ich bin der Meinung, dass man Akzeptanz in einem Gremium durch Leistung und die Qualität seiner Arbeit erhält.

Hierbei spielt das Geschlecht grundsätzlich keine Rolle, sondern hängt von der jeweiligen Persönlichkeit ab.

Ich bemerke aber auf Seiten der Anteilseigner doch den einen oder anderen Unterschied.

Während ein paar eher konservative Mitglieder meine Arbeit weniger wahrnehmen, als die Arbeit meiner männlichen Kollegen der Arbeitnehmerbank, habe ich den Eindruck, dass wiederum anderen Anteilseignern zu mir als Frau der Kontakt mit der Arbeitnehmerseite leichter fällt.

Ich sehe auch einen unterschiedlichen Grad in der Akzeptanz der männlichen Anteilseigner gegenüber ihren weiblichen Kolleginnen

Eine Frau sollte schon zum Kreise der „großen Vorstände“ gehören, um von den Herren als eine die ihren akzeptiert zu werden. Hier scheint es sich immer noch um eine geschlossene Gesellschaft zu handeln.

Das bringt mich dann auch zum dem Punkt warum sowenig Frauen in Aufsichtsräten sind.

Auf Seite der Anteilseigner sehe ich den eben erwähnten Grund mit als ausschlaggebend.

Bei dem geringen Anteil der Frauen in den Führungspositionen in der Wirtschaft, verwundert es kaum, dass ihr Anteil in Aufsichtsräten so gering ist.

Wenn man sich die Besetzung der verschiedenen Aufsichtsräte ansieht, stellt man doch fest, dass bestimmte Herren immer wieder auftauchen.

Man kann sich des Eindrucks nicht verwehren, dass das Prinzip „**darfst Du in meinen Aufsichtsrat, darf ich in Deinen**“ Anwendung findet.

Und eben diesem Club gehören keine oder kaum Frauen an.

Bei der Frauenquote der Vertreter der Gewerkschaften bemerke ich, dass sie nicht mit leuchtendem Beispiel voran gehen.

Bei der Hapag-Lloyd AG gab es beispielsweise kein weibliches Mitglied von seiten der Gewerkschaften, obwohl ein Großteil des Konzerns schon damals aus der Touristik bestand und somit einen großen weiblichen Anteil in der Belegschaft aufwies.

Und bei der TUI AG, mit einem Frauenanteil von 72 Prozent, gibt es eine gewerkschaftliche Vertreterin.

Zu guter letzt sei die Frauenquote bei den Arbeitnehmervertretern betrachtet.

Sicher ist es zum Teil branchenabhängig. Aber eben **nur** zum Teil, denn in meiner eigenen Branche - der Touristik - liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei ca. 80 %.

Wer nun meint der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder wäre entsprechend, dem sei gesagt: - Weit gefehlt! - Er liegt bei einem Drittel!

Warum? Nun, die Kandidatenlisten für die Aufsichtsratswahlen setzen sich in erster Linie aus Mitgliedern des Konzernbetriebsrats zusammen.

Und wie steht es hier mit der Frauenquote? Sie liegt ebenfalls nur bei 30%!!!

So gesehen stimmt zumindest der Vergleich dieser Quoten.

Ganz anders aber zum Beispiel sieht die Situation in dem mitbestimmten Aufsichtsrat der TQ 3 GmbH aus. Von den 3 internen Arbeitnehmervertretern sind 2 Frauen.

Dazu kommt übrigens auch noch eine Frau als Vertreterin der leitenden Angestellten.

Auch hier sei das Verhältnis der Geschlechter im Gesamtbetriebsrat erwähnt, aus dem sich in diesem Fall die Kandidatinnen und Kandidaten ergeben.

Es wird wenig überraschen. 2/3 der Mitglieder sind Frauen.

Was können wir also tun, um den Anteil der Frauen in Aufsichtsräten zu verbessern?

Aus meiner Erfahrung heraus, denke ich, es muss ein Umdenken in den Betriebsratsgremien stattfinden.

Dies bedeutet zum einen, dass Frauen ihrem Beschäftigungsanteil nach in den Betriebsräten vertreten sein müssen.

Darüber hinaus sollten sie aber vor allem in Gremien wie Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat vertreten sein.
Und nicht nur das, es sollte eine Selbstverständlichkeit sein, dass die Frauen hier auch Führungspositionen belegen.

Meine Erfahrung zeigt nämlich, dass viele unserer männlichen Betriebsratskollegen ihren Anspruch auf Aufsichtsratsmandate genau aus dem Innehaben dieser Positionen reklamieren!

Es sei aber auch noch ein weiterer möglicher Grund genannt.

Ich habe vorhin meine 1. Reaktion auf die mir angetragene Kandidatur zum Aufsichtsrat geschildert.

Ich war überrascht und hatte anfangs Zweifel an meiner Eignung für das Amt.

Eine wohl eher typisch weibliche, aber völlig unnötige Reaktion. Warum sollten wir Frauen eine solche Aufgabe nicht erfüllen können?

Einem männlichen Kollegen wären diese Gedankengänge sicher nicht in den Sinn gekommen. Sie sind halt von mehr Machtbewusstsein und weniger von Selbstzweifeln geprägt, während wir Frauen unsere Ansprüche dann eher zurückziehen.

Und sei es nur um strittige Auseinandersetzungen in den Gremien zu vermeiden.

Ich kann nur sagen,

Habt mehr Mut und lasst euch nicht verdrängen.

Die Arbeit in Aufsichtsräten gestaltet sich außerordentlich interessant, erweitert den Horizont und die Kenntnisse über die jeweiligen Unternehmen.

Und eine weibliche Sicht der Dinge tut sicher jedem Gremium, ob Aufsichtsrat oder Betriebsrat gut.

In diesem Sinne wünsche ich allen viel Erfolg bei den zukünftig zahlreichen Kandidaturen für die Aufsichtsräte.

Marina Schmidt
BCD Travel Germany GmbH (ehemals TQ3 Travel Solutions Germany GmbH)
BR-Region Nord 1
Ludwig-Erhard-Str. 20
20459 Hamburg

Tel: +49(0) 40 34845 4121
Fax: +49(0) 40 34845 4129
E-mail: betriebsrat.ham@bcdtravel.de
E-mail: marina.schmidt@bcdtravel.de