



Stellungnahme der Bayer AG zum Antrag „Quote für Aufsichtsratsgremien börsen- notierter Unternehmen einführen“ (Drucksache 16/5279)

I. Sachverhalt

Die Bayer AG nimmt nachfolgend Stellung zum Antrag der Bundestagsfraktion Bündnis 90 / Die Grünen „Quote für Aufsichtsratsgremien börsennotierter Unternehmen einführen“.

Der Gesetzentwurf stellt in der Privatwirtschaft eine „fortdauernde Diskriminierung von Frauen“ fest, die „den Unternehmen, der Wirtschaft und der Demokratie“ schade. Festgehalten wird, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft nicht anwachsen sondern vielmehr stagnieren.

Der Antrag schlussfolgert die Notwendigkeit einer verstärkten Förderung von Frauen in Führungspositionen und fordert, am Beispiel Norwegens orientiert, die Einführung einer Quote für Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen. Dort müssen seit 2006 40 Prozent der Sitze in Aufsichtsräten durch Frauen besetzt sein. Unternehmen, die diese Quote bis Ende 2007 nicht erreicht haben, müssen mit Sanktionen rechnen, die bis zum Verlust der Börsennotierung reichen.

II. Stellungnahme der Bayer AG

1. Grundsätzlich

Die Bayer AG begrüßt grundsätzlich die Intention des Antrages, die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben zu fördern.

Die Gleichbehandlung aller Beschäftigten ist ein wichtiger Grundsatz unserer Unternehmenspolitik. In unserem für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bayerkonzerns gültigen Corporate-Compliance-Programm ist verbindlich festgelegt, dass „niemand wegen seiner Rasse, seiner Hautfarbe, seiner Nationalität, seiner Abstammung, seines Glaubens, seines Geschlechts, seines Alters, seiner körperlichen Konstitution oder seines Aussehens unsachlich benachteiligt, begünstigt, belästigt oder ausgegrenzt werden darf“.

Die Förderung der Chancengleichheit in einer von Vielfalt geprägten Belegschaft bedeutet, Know-how, Erfahrung und Potenzial des Einzelnen zu würdigen. Dieses Credo haben wir in unseren gemeinsamen Werten und Führungsprinzipien aufgegriffen: Respekt und Wertschätzung der nationalen und

05.05.2008

Dr. Patricia Solaro

**Bayer AG
Liaison Office Berlin,
Leitung**

Pariser Platz 3
10117 Berlin
Deutschland

Tel. +49.30.69.56.99.22
Fax +49.30.69.56.99.36
patricia.solaro.ps@bayer-ag.de

www.bayer.de

Vorstand:
Werner Wenning,
Vorsitzender
Klaus Kühn
Wolfgang Plischke
Richard Pott

Vorsitzender des
Aufsichtsrats:
Manfred Schneider

Sitz der Gesellschaft:
Leverkusen
Eintragung:
Amtsgericht Köln
HRB 48248

kulturellen Vielfalt der Menschen in unserem Unternehmen sind die Basis für unser tägliches Handeln.

Eine innovative Personalpolitik muss gerade auch angesichts des demografischen Wandels, der zu einem wachsenden Anteil der älteren Arbeitnehmer in unserer Belegschaft führen wird, allen Mitarbeitern, unabhängig ihres Geschlechts, die gleichen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung geben.

2. Frauenquote im Aufsichtsrat verfehlt Zielsetzung

Die Einführung einer Quote für Aufsichtsratsgremien führt an der Zielsetzung, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, vorbei.

Rechtsgrundlage der Arbeit des Aufsichtsrats bilden die §§95 bis 116 des Aktiengesetzes. Dieses schreibt die Bildung eines Aufsichtsrates für Aktiengesellschaften (AG), Kommanditgesellschaften auf Aktien (KGaA) und bestimmte Genossenschaften vor. In Deutschland besteht bezüglich der Unternehmenskontrolle das Dualistische System, d. h. Vorstand und Aufsichtsrat sind gesonderte Gremien. Aufgabe des Aufsichtsrats ist es, die Geschäftsführung – also den Vorstand – zu überwachen (§ 111 AktG). Daneben hat er Prüfungspflichten sowie Berichtspflichten. Bei börsennotierten Aktiengesellschaften muss der Aufsichtsrat mindestens viermal im Jahr zusammentreten.

Folglich ist die operative Arbeit eines Unternehmens auf der Vorstandsebene angesiedelt. Der Aufsichtsrat besitzt hingegen einen überwachenden Charakter. Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, müsste dies vor allem im operativen Bereich vollzogen werden. Nur auf diese Weise kann ein Unternehmen die Vorteile und kreativen Potenziale von Frauen nutzen.

Untersuchungen der norwegischen Universität Agder¹ über die Zusammensetzung von Aufsichtsräten in Schweden, Dänemark und Norwegen belegen zudem, dass die Zusammensetzung der Kontrollgremien keine signifikanten Auswirkungen auf die Profitabilität und die Kursentwicklung eines Unternehmens habe. Das im Gesetzentwurf genannte Ziel, das kreative Potenzial und die Arbeitsmarktdynamik durch eine erhöhte Frauenerwerbstätigkeit für Unternehmen nutzen zu wollen, kann durch die Einführung einer Quote bei Aufsichtsratsgremien folglich nicht erreicht werden.

Ein weiterer Punkt, den der vorliegende Antrag vernachlässigt, ist, dass Aufsichtsratsmitglieder vor allem aus der ersten Führungsebene rekrutiert werden. Frauen sind derzeit auf dieser Ebene nur schwach vertreten, so dass sie gar nicht erst in die Auswahl kommen. Eine Quote für Aufsichtsratsgremien

¹ Quelle: A Nordic Perspective on Corporate Board Diversity, Agder University College (Norway), Copenhagen Business School (Denmark) and Lund, Institute of Economic Research (Sweden), 2006.

führt daher am Ziel vorbei. Wichtiger ist wiederum, den Anteil an Frauen in Führungspositionen des operativen Geschäftes von Unternehmen zu stärken. Dies wird in der Folge dann auch zu einer Stärkung des Anteils von Frauen in Aufsichtsräten führen.

Zudem besteht bei staatlich diktierten Quoten die Gefahr, dass eine solche Förderung kontraproduktiv für die in den Aufsichtsrat einziehenden Frauen ist. Weibliche Aufsichtsratsmitglieder werden den zweifelhaften Ruf erhalten, ihren Posten einzig und allein dem richtigen Geschlecht zu verdanken und nicht durch Kompetenz, Leistung und Erfahrung erworben zu haben.

3. Frauenquote im Aufsichtsrat schränkt Unternehmen ein

Der im Antrag entworfene Vorschlag erscheint als ein nicht akzeptabler Eingriff in die Freiheit der Aktionäre. Die Anteilseigner des Unternehmens üben ihr Recht auf freie Wahl der Personen des Aufsichtsrates aus. Dieses Recht darf von Seiten des Gesetzgebers keine Einschränkung auferlegt werden. Dies würde im internationalen Vergleich zu einer Schwächung der Attraktivität für Investoren von in Deutschland börsennotierten Unternehmen führen.

Zusätzlich führt die vorgeschlagene Regelung automatisch zu einem erhöhten bürokratischen Aufwand der letztlich Mehrkosten verursacht. Folglich werden sowohl die öffentliche Hand als auch die betroffenen Unternehmen unnötig belastet.

4. Chancengleichheit bei Bayer

Unser Konzern ist an einem höheren Frauenanteil in allen Tätigkeitsbereichen und allen Führungsebenen interessiert. So gehört zu unserem Selbstverständnis seit vielen Jahren die Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer beim beruflichen Ein- und Aufstieg in unseren Unternehmen.

Seit mehr als 12 Jahren besteht - auf Basis einer Sozialpartnervereinbarung der Chemischen Industrie mit der Gewerkschaft IG BCE - eine „Paritätische Kommission zur Chancengleichheit bei Bayer“. Mit flexiblen Arbeitszeitsystemen, dem Angebot von Kinderbetreuungsplätzen sowie Vereinbarungen zum befristeten Berufsausstieg unterstützen wir erfolgreich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Zahlen und Fakten:

- Wir haben Ende 2007 in unseren Kerngesellschaften einen Frauenanteil von 25,5% erreicht.
- Betrug 1995 der Frauenanteil im außertariflichen Führungskräftebereich lediglich 7,8%, so stieg er über 14,8% im Jahr 2005 auf nun mehr 17,4% Ende 2007 an.

- Im Bereich der Leitenden Angestellten lag der Frauen-Anteil 1995 bei 3,1%, 2005 bei 8,8% und stieg bis Ende 2007 auf 11% an.
- Unter den Oberen Führungskräften haben Frauen einen Anteil von 7,6% erreicht.

Die Qualifikation und die Leistungsbereitschaft der Frauen im Tariffbereich zeigt sich daran, dass rund 55% der Frauen, aber nur 44 % der Männer den oberen Tarifestufen angehören.

Wir werden unsere Anstrengungen auch unter dem Gesichtspunkt der demografischen Entwicklung weiter fortsetzen. Dazu zählen beispielsweise Aktivitäten an Schulen im Umfeld unserer Werke und spezielle Angebote für junge Frauen im Rahmen des „Girls Day“. Damit treten wir einem für unseren Konzern entscheidenden Problem entgegen: denn immer noch entscheiden sich zu wenig Mädchen und Frauen für einen technischen Beruf.

So beträgt der Anteil von Frauen an der Ausbildung in technischen Berufen lediglich 2%, in der naturwissenschaftlichen Ausbildung nur 22%, während er bei der Kaufmännischen Ausbildung mehr als 50% erreicht hat. Auch bei den Hochschulabschlüssen sind Frauen in eher technisch geprägten Berufen noch deutlich unterrepräsentiert. Trotzdem ist bei den Einstellungen der vergangenen drei Jahre der Anteil der Frauen bei Bayer kontinuierlich von 23 % über 26% auf 32% in 2007 gestiegen.

Aus unserer Sicht hat sich die Förderung von Frauen in allen Teilen des Unternehmens positiv ausgewirkt. Den eingeschlagenen Weg wollen wir mit dem Ausbau unserer Fördermaßnahmen weiter fortsetzen. Dazu gehört z.B. das Sicherstellen eines Frauenanteils im Auswahlverfahren bei der Besetzung von Führungspositionen. Unser Ziel ist es, mit Hilfe der Schulen, Universitäten und nicht zuletzt durch die Berichterstattung in den Medien den Anteil von Frauen in den für uns so wichtigen technisch geprägten Berufen deutlich zu erhöhen. Dazu benötigen wir auf allen Ebenen auch die Unterstützung der Politik.

III. Fazit

Die Bayer AG begrüßt und unterstützt die Intention des Antrages der Bundestagsfraktion Bündnis 90 / Die Grünen. Jedoch hält die Bayer AG die vorgeschlagenen Maßnahmen für verfehlt und unsachgemäß. Zusätzlich werden Unternehmen und öffentliche Hand durch den Antrag unnötig belastet.

Die Bayer AG setzt sich – wie unter 4. beschrieben – für die Förderung von Frauen im Berufsalltag ein. Nötig sind andere Maßnahmen, um eine Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsalltag zu erzielen. Der beste Weg, um den Anteil an Frauen in Aufsichtsräten zu steigern, liegt darin, den

Anteil an Frauen in Führungspositionen im operativen Geschäft von Unternehmen zu erhöhen.

Für ihr Engagement zum Thema Gleichberechtigung ist die Bayer AG unter anderem von TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V., einem Verein, der sich zum Ziel gesetzt hat, Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung zu etablieren, bereits vier Mal ausgezeichnet worden.

Die Auszeichnungen zeigen, dass die von der Bayer AG umgesetzten Maßnahmen als besonders geeignet angesehen werden, die Chancengleichheit von Frauen und Männern im beruflichen Alltag zu stärken.