

Protokoll^{*)}
Der 100. Sitzung

am 7. Mai 2008, 15.00 Uhr
Berlin, Paul-Löbe-Haus, Raum E 800

Beginn der Sitzung: 15.07Uhr

Vorsitz: Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim), MdB

Öffentliche Anhörung

Antrag der Abgeordneten Irmgard Schewe-Gerigk, Margareta Wolf (Frankfurt),
Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

S. 1 - 41

Quote für Aufsichtsratsgremien börsennotierter Unternehmen einführen

BT-Drucksache 16/5279

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Meine sehr geehrten Damen und Herren Sachverständigen, liebe Kolleginnen und Kollegen. Ich darf Sie sehr herzlich zur 100. Sitzung des Rechtsausschusses in dieser Legislaturperiode begrüßen. Das ist heute eine Jubiläumszahl für diese wichtige Sachverständigenanhörung zum Thema „Quote für Aufsichtsratsgremien börsennotierter Unternehmen“.

Wenn ich es richtig sehe, haben die Frauen auf der Sachverständigenbank die Mehrheit. Es müsste sich also eigentlich um eine Männerquote handeln, über die wir heute sprechen. Ich freue mich sehr, dass Sie gekommen sind und darf als unseren Gast auf der Tribüne den Botschafter unseres befreundeten Landes Norwegen besonders herzlich begrüßen. Herzlich willkommen, Herr Botschafter Svedman! Ich freue mich, dass Sie da sind. Ihre Anwesenheit hat natürlich auch einen Grund, denn wir haben als Sachverständigen in unseren Reihen, Herrn Gabrielsen, einen ehemaligen Minister Ihres Landes Norwegen. Auch Sie und alle anderen Sachverständigen heiße ich nochmals herzlich willkommen. Ich werde Sie noch einzeln vorstellen, wenn Sie das Wort haben.

Kurz zum Ablauf: Im Rechtsausschuss ist es Tradition, dass wir zunächst mit einer Statementrunde der Sachverständigen beginnen. Wir haben uns darauf verständigt, um noch genügend Zeit für die Fragerunden zu haben, dass die Statements jeweils fünf Minuten nicht überschreiten sollten. Wir sind da nicht ganz streng, aber auch nicht zu großzügig, so dass wir da einen guten Mittelweg finden werden. Ich schlage vor, meine Damen und Herren, dass Frau von Alemann, Universität Bielefeld beginnt. Bitte schön, Sie haben das Wort.

SV Annette von Alemann, M.A.: Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren. Als Wissenschaftlerin greife ich auf langjährige Forschungserfahrung im Bereich der gesellschaftlichen Verantwortung der Wirtschaft zurück. In diesem Rahmen habe ich auch eine Fallstudie zum Gleichstellungsgesetz für die deutsche Wirtschaft durchgeführt. Das war eine Gesetzesinitiative der ehemaligen Familienministerin Christine Bergmann, die 2001 mit diesem Projekt gescheitert ist. Ein solches Schicksal wünsche ich dem Antrag von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN nicht. In der Wirtschaft und in einigen politischen Parteien wird die Annahme vertreten, dass Frauenquoten nicht notwendig seien, da sich gute Frauen schon von alleine durchsetzen. Diese Annahme ist wissenschaftlich nicht zu halten,

auch wenn es natürlich einige Ausnahmen gibt. Diese Ausnahmen besetzen 7,5 Prozent der deutschen Aufsichtsratsposten. Im Topmanagement von Großunternehmen sind fünf Prozent, in mittelständischen zehn und in Kleinunternehmen zwölf Prozent Frauen. Diese Zahlen stagnieren seit Ende der 1990er Jahre. Aufsichtsratsmitglieder rekrutieren sich mehrheitlich aus dieser ersten Führungsebene. Die Ursachen für diese Unterrepräsentanz von Frauen, diese gravierende Unterrepräsentanz, liegen nicht hauptsächlich in ihrer falschen Berufs- und Studienfachwahl, wie immer behauptet wird. Sie liegen auch nicht nur in der hierzulande sehr schlechten Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie. Wissenschaftlich belegt sind viel gravierendere strukturelle und ideologische Barrieren in den Unternehmen, wie zum Beispiel deren Auswahlprozesse nach dem Prinzip der Selbstähnlichkeit, dem Einsatz von Frauen in strategisch weniger relevanten Geschäftsbereichen, fehlende Zugänge zu männlich dominierten beruflichen Netzwerken, statistische Diskriminierung, unterschiedliche Verhaltensbewertungen bei Frauen und Männern und am Modell der ständigen Verfügbarkeit orientierte Arbeitskulturen. Diese Verhältnisse werden sich, wie im Fall des Gleichstellungsgesetzes und ähnlich gelagerten Fällen erlebt, ohne politischen Druck nicht ändern. So hat die freiwillige Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit in der Privatwirtschaft aus dem Jahr 2001, wie von einigen namhaften Forschungsinstituten bestätigt, in konkreten Zahlen gemessen, nichts bewirkt. Eine Frauenquote in deutschen Aufsichtsräten ist ein Ansatzpunkt, um Veränderungen anzustoßen. Durch die geforderte Begrenzung der Mandate können freiwerdende Posten mit Frauen besetzt werden, ohne die Aufsichtsräte zahlenmäßig aufzublähen.

Zusätzlich plädiere ich für eine Reglementierung des direkten Übergangs vom Vorstand in den Aufsichtsrat, eben damit mehr Frauen aus anderen Ebenen und Bereichen eine Chance haben. Allerdings zeigt die Erfahrung mit dem Gleichstellungsgesetz, dass mit gravierenden Umsetzungsschwierigkeiten und Widerständen in Wirtschaft und Gesellschaft zu rechnen ist. Wir haben in Deutschland keinen breiten gesellschaftlichen Konsens für die Notwendigkeit aktiver Frauenförderung durch Quoten. Unsere Gesellschaft ist weder, wie in Skandinavien, egalitär ausgerichtet, noch pflegen wir die Unterstützung benachteiligter Gruppen im

Sinne einer positive action. Das spiegelt sich nicht nur in der Familienpolitik wider, sondern auch in den Köpfen der von uns befragten Führungskräfte von Unternehmen und Verbänden. Den Individuen werden Leistungen und Scheitern individuell zugerechnet – weshalb auch keine Frau gerne Quotenfrau sein möchte. Juristisch gesehen haben die Freiheit des Eigentums und die abstrakte rechtliche Gleichheit einen höheren Stellenwert als die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter, auch wenn der Europäische Gerichtshof längst gleichheitsdurchbrechende Maßnahmen im Fall der Unterrepräsentation von Frauen in bestimmten Berufssektoren zulässt. Damit der Antrag von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN erfolgreich umgesetzt werden kann, und sich die Situation von Frauen in Führungspositionen damit langfristig verändert, ist ein Bewusstseinswandel nötig, der eine breite Basis in Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit haben muss. Es gibt gute Gründe dafür, sich für ein solches Projekt einzusetzen. Für die Politik sind es die Einlösung des Gleichstellungsauftrags aus Art. 3 Abs. 2 GG sowie volkswirtschaftliche Erwägungen, nach denen es sich nicht rechnet, wenn gut ausgebildete Frauen auf den unteren Positionen steckenbleiben. Für Gewerkschaften und Frauenverbände ist es die Verwirklichung von Chancengleichheit und Gerechtigkeit in der Arbeitswelt. Für die Wirtschaft ist es die Tatsache, dass – wie längst durch Studien der International Labour Organization und aus den USA belegt – Unternehmen mit Frauen im Aufsichtsrat wirtschaftlich bessere Ergebnisse erzielen. Außerdem führt eine Reglementierung der Besetzung von Aufsichtsräten im Sinne des Antrags von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN möglicherweise zu einer größeren Sichtbarkeit von Corporate Governance und Corporate Social Responsibility nach außen und fällt dann aus internationaler Sicht wieder positiv auf den Standort Deutschland zurück.

Selbst wenn ich also nicht ohne Bedenken bin, was die Umsetzbarkeit und die Überwindung von Widerständen angeht, so halte ich es für wesentlich, dass auf der Basis dieses Gesetzesvorhabens die Diskussion über Frauenquoten weitergeführt wird, eine Diskussion, die nahezu eingeschlafen war. Der Antrag bietet dazu einen vielversprechenden Ansatz. Vielen Dank.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank, Frau von Alemann. Jetzt hat das Wort Frau Dr. Degen, Wirtschaftsjuvenen Deutschland e. V. Berlin

SV Dr. Beate Degen: Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren. Eine Förderung von Frauen in Führungspositionen ist grundsätzlich zu befürworten, um mittelfristig eine Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft zu erreichen. Der Frauenanteil in Managementpositionen von Großunternehmen hat sich in Deutschland zwar positiv verändert, aber eine Gleichberechtigung von Frauen und Männer ist damit noch nicht erreicht.

In der Bundesrepublik werden Frauen zu hoch qualifizierten Fachkräften ausgebildet, was sich aber nicht im Arbeitsmarkt durch eine entsprechende Präsenz von Frauen in Führungspositionen widerspiegelt. Hieraus ergibt sich, dass das Wissen von Frauen in der heutigen Wirtschaft nicht effizient genutzt bzw. verschwendet wird. In einem Umfeld, wo Diversivität einen wesentlichen, kritischen Erfolgsfaktor bei der Sicherstellung von Innovation und Wettbewerbsfähigkeit darstellt, wird Diversity Management für Unternehmen immer wichtiger, um die Marktposition zu halten oder ausbauen zu können. Der Zugriff auf hoch qualifizierte Kräfte wird in der Zukunft, gekoppelt mit der Notwendigkeit von Diversity, eine immer größere und entscheidendere Rolle für Unternehmen im globalen Wettbewerb spielen. Gleichstellungsmanagement bedeutet demnach für Unternehmen schon heute und verstärkt in der Zukunft nicht nur die Eröffnung von Chancengleichheit, sondern dient auch zur effizienten Nutzung von verfügbarem weiblichen Humankapital als Wettbewerbsvorteil.

Der vorliegende Antrag zur Einführung einer Quote für Aufsichtsratsgremien börsennotierter Unternehmen mit dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen in der Privatwirtschaft zu fördern, ist kritisch zu hinterfragen. Inwieweit nämlich das angestrebte Ziel durch eine solche Maßnahme erreicht werden kann, ist nicht offensichtlich und die Vorlage liefert keine Anhaltspunkte, ob diese Maßnahme den tatsächlichen Bedürfnissen der Unternehmen und angesprochenen Frauengruppen entspricht. Hierzu ist auch eine dezidierte Auseinandersetzung mit den Ursachen für die fortdauernde Diskriminierung von Frauen zu suchen, das heißt, eine erfolgreiche Problemlösung erfordert im Vorfeld das konkrete Erfassen und Beschreiben der Problemursachen, um nachhaltig erfolgreich zu sein. Im Wesentlichen lassen sich die kritischen Anmerkungen auf zwei Kernpunkte fokussieren.

Erstens: Generell schränken zusätzliche Regelungen und administrative Anforderungen Unternehmen in ihrer Flexibilität und damit auch Wettbewerbsfähigkeit ein. Dazu zählen Quotenforderungen sowie die Beschränkung auf fünf Aufsichtsmandate für eine Person. Die im Rahmen des Antrags geforderten Maßnahmen zur Überwachung der Quotenforderung sowie Sanktionierung bei Missachtung, stellen zusätzliche bürokratische Aufwendungen dar, die a) die unternehmerischen Freiheitsgrade einschränken und b) durch die erhöhten Aufwendungen auch zu höheren systemimmanenten Kosten führen, zum Beispiel Einführung der Datenbank, Pflege, zusätzliche Kontrollmechanismen zur Überprüfung etc. Aus Sicht der Wirtschaftsjunioren sind solche Einschränkungen generell kritisch zu betrachten, insbesondere, wenn eine entsprechende Zielorientierung bzw. der Nutzen zur Erreichung des angestrebten Ziels nicht transparent ist. Die geforderten Sanktionierungen bis hin zum Entzug der Börsennotierung stellen eine massive Beschränkung der Handlungsfreiheit der Unternehmen dar und bestrafen die Aktionäre, die durch die Bereitstellung von Kapital und dem damit verbundenen Erwerb von Unternehmensanteilen, die Unternehmen und damit auch die Wirtschaft eines Landes finanzieren. Die Maßnahme steht in keinem sichtlichen Verhältnis zu einer geforderten Quote.

Zweitens: Es ist kritisch zu hinterfragen, ob durch eine Quotenregelung für Frauen in Aufsichtsräten die Rolle von Frauen in Führungspositionen gestärkt wird. In einer Studie zum Thema „Karrierehindernis für Frauen in Führungspositionen“ von Frau Dr. Habermann-Horstmeier von 2007 wird konstatiert – auch wir haben das bei der Planung unserer Studien immer wieder von Frauen, die im Management tätig sind, gehört –, dass viele von der Politik gewollten und initiierten Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen an diesen vorbeilaufen. Aus unserer Sicht zählt eine Quotenregelung für Aufsichtsratsgremien ggf. zu einer solchen Maßnahme, die an den Bedürfnissen der Frauen und Unternehmen vorbeizieht. Aufsichtsräte sind Kontrollgremien und haben nur indirekten, das heißt empfehlenden Charakter auf die operativen Entscheidungsbefugnisse der Vorstände und Führungskräfte in einem Unternehmen. Durch eine Quotenregelung in Aufsichtsräten wird dementsprechend keine Gleichstellung von Frauen in der Privatwirtschaft im Allgemeinen gefördert. Zusätzlich ist anzumerken, dass in der Regel Aufsichtsratspositionen, sofern nicht durch die Arbeitnehmerseite gestellt,

durch Führungskräfte in der Privatwirtschaft besetzt werden. Die aktuellen Zahlen zeigen hier einen akuten Mangel an Frauen, die auf Grund ihrer aktuellen Positionierung als Führungskraft im Unternehmen für Aufsichtsratsmandate kurzfristig zur Verfügung stehen könnten. Hier stellt sich die Frage, ob die geforderte Quote in der sich heute darstellenden Situation, überhaupt adäquat bedient werden könnte. Das heißt, die Praktikabilität der Forderung ist, unabhängig von ihrer Sinnhaftigkeit, zweifelhaft. Hier wäre es aus Sicht der Wirtschaftsunioren viel hilfreicher, durch eine direkte Förderung von Frauen in Privatunternehmen, die damit auch für entsprechende Aufsichtsratsmandate zur Verfügung stehen würden, mittelfristig eine Erhöhung der Frauenquote in Aufsichtsräten zu unterstützen. Um aber nachhaltig der Forderung nach Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen zu entsprechen und damit auch im Sinne der Privatwirtschaft Diversivität und eine optimale Verwendung des vorhandenen Know-how zu erreichen, müssen die Problemursachen erkannt und systematisch durch praktikable und nachvollziehbare Maßnahmen in den Unternehmen abgebaut werden. In der genannten Studie des Steinbeis-Technologietransferzentrums zum Thema „Karrierehindernisse für Frauen“ sind u. a. folgende Faktoren als wesentliche Karrierehindernisse genannt worden: Fehlen eines familienfreundlichen Betriebsumfeldes, mangelnde Akzeptanz nicht geradliniger Lebensläufe von Frauen und die fehlende Networking-Möglichkeit für Frauen. Zusätzlich wurden in einer Studie von Accenture im Jahr 2002 als Karrierehindernisse gesellschaftliche, männlich dominierte Verhältnisse und Verhaltensweisen sowie kulturelle Barrieren benannt und in der Publikation von Osterloh-Folini aus dem Jahr 2002 wird das Phänomen der Glass-Ceiling als ein limitierender Faktor für den Aufstieg von Frauen in das Topmanagement eines Unternehmens benannt. Zitat Osterloh-Folini: „...ein möglicher Schlüssel für die Erklärung der gläsernen Decke liegt in den Mechanismen der Wissensproduktion. Das Wissen von Frauen findet nur in eingeschränktem Ausmaß Eingang in die Produktion von organisatorischen Regeln und Routinen, auch dort, wo es als eine Effizienz erhöhende Quelle von Wettbewerbsvorteilen dienen könnte. Dieses Wissen ist damit auch nicht aufstiegsrelevant.“ Eine Frauenquote in Aufsichtsräten hat sicherlich keinen direkten Einfluss darauf, dass die oben genannten Faktoren, die die Karriere von Frauen behindern können, positiv beeinflusst werden. Um eine Gleichstellung von Frauen in der Privatwirtschaft zu fördern, sind andere Maßnahmen als eine Quotenregelung für Aufsichtsratsgremien erforderlich, die auf

einer konstanten Veränderung des vorherrschenden Mindsets in Unternehmen gründen. Dies impliziert sicherlich bestimmte Voraussetzungen in Organisationen, zum Beispiel eine entsprechende Selbstverpflichtung des Unternehmens, gekoppelt an konkrete Maßnahmenpakete, die messbar und sichtbar sein sollten. Dazu können Maßnahmen wie Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten, proaktives Einfordern von Frauen als potentielle Nachfolgekandidaten für Führungspositionen und der bewusste Umgang mit Diversivität, zum Beispiel durch entsprechende Schulungsmaßnahmen, zählen. Der Antrag auf die Einführung einer Quote für Aufsichtsratsgremien börsennotierter Unternehmen wird als nicht Ziel führend zur Förderung und Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen angesehen.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank, Frau Dr. Degen. Jetzt hat das Wort Herr Gabrielsen, Wirtschaftsminister a. D., Oslo. Bitte schön Herr Minister.

SV Ansgar Gabrielsen: Herzlichen Dank, dass ich hierher kommen durfte zu dieser Anhörung. Ich möchte ganz stark unterstreichen, gleich am Anfang, dass ich mit großer Ehrfurcht hier im Deutschen Bundestag bin. Ich war Politiker in Norwegen, 26 Jahre lang, und dieser Vorschlag, den ich jetzt erläutern möchte, passt nicht unbedingt auch für Deutschland. Er passt nicht für alle Länder in Europa. Wir haben aber eine gemeinsame Kultur in Europa. Wir haben ähnliche Entwicklungen, so dass deshalb manches überführbar ist. Ich werde also sehr vorsichtig sein und nicht einfach behaupten, dass man das genauso in Deutschland machen kann. Ich möchte auch noch betonen, dass der Antrag eine Reform auch des Aufsichtsrats und des Vorstands beinhaltet. Also in Norwegen haben wir zum Beispiel nur einen Aufsichtsrat bei mehr als 200 Angestellten, während der Vorstand in Gesellschaften unter 200 Mitarbeitern gleichzeitig eine Aufsichtsratsfunktion hat. Meine Begründung im Ausgangspunkt war kein Gleichstellungsaspekt, sondern es ging eigentlich um die Wertschaffung in der Gesellschaft und dass man alle Ressourcen der Gesellschaft benutzen soll. Deshalb war es verkehrt, an einer Situation festzuhalten, so wie sie auch in Deutschland, in Großbritannien und anderen Ländern besteht nämlich, dass nur fünf bis acht Prozent der Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder Frauen sind. In Norwegen waren in den letzten 30 bis 40 Jahren 50 Prozent aller Menschen, die eine höhere Ausbildungen hatten, Frauen. Fast die Hälfte der berufstätigen Bevölkerung waren Frauen und da konnten wir nicht einfach zugucken und unverändert diese

Situation weiter betrachten, nur mit freiwilligen Vereinbarungen, ohne dass irgendetwas verändert wurde. Es war peinlich, Minister in einem Land zu sein, dass so lange für die Gleichberechtigung gearbeitet und gleichzeitig den Frauen gleiche Bildungsmöglichkeiten gegeben hat, aber in den Führungsorganen nichts verändert hat. In Norwegen war es eigentlich noch schlimmer als in anderen Ländern. Was ich tat, basierte nicht auf einer wissenschaftlichen Einschätzung, sondern es war einfach eine politische Einschätzung. Ich habe internationale Artikel gelesen, einige Artikel auch aus Amerika und verfolgt, was dort in den 500 größten Gesellschaften passiert ist. Das sah ich auch im Verhältnis zu dem was government customers betrifft. Es gab ja genug internationale Skandale und es waren immer die Männer, die in diese Skandale verwickelt waren. Nachdem ich lange darüber nachgedacht hatte, habe ich herausgefunden, dass die Zeit reif ist in Norwegen. Das war unsere Geschichte. Dann haben wir alle diese Widersprüche und Gegenvorstellungen, die werden Sie heute auch alle hören, in Norwegen zu Ohren bekommen. Von der Presse, aus 30 bis 40 Ländern, dass das alles nicht geht. Es waren immer dieselben Fragen. Die Wirtschaftsorganisationen sagen überall dasselbe, das haben wir heute schon gehört. Das hört man in der ganzen Welt. Wir hatten wirklich genau die gleiche Debatte in allen europäischen Ländern, auch als es noch kein Frauenstimmenrecht gab. Wir haben das Frauenrecht 1913 eingeführt und die Schweizer in den 70er Jahren. Ich glaube, dass es noch lange dauert, bis das letzte europäische Land versteht, dass man diesen 50 Prozent Frauenanteil auch in den Führungsgremien haben sollte.

Es ging also um eine Wertschöpfungsinitiative. Ich war damals Wirtschafts- und Handelsminister und meine Aufgabe war, die Ressourcen des Landes zu nutzen. Ich hatte also eine lange Liste mit Gegenargumenten. Ich wusste, dass all das kommen würde. Es gab natürlich viel mehr Gegenvorstellungen – ich kam aus der konservativen Partei, also aus CDU-Nähe. Das war natürlich auch ein Schock für diese Partei, denen saß der Kaffee im Hals, als ich als Minister diesen Vorschlag gemacht hatte. Ich habe nämlich damals weder den Parteichef noch den Ministerpräsidenten vorher informiert. Dann hätten wir nämlich weiter Kaffee gekocht, deshalb habe ich mich entschieden, das einfach so als Coup zu machen. Ich habe mich dafür entschieden, es auf seriöse Weise zu machen, deshalb habe ich den Vorschlag gemacht, dass man dies innerhalb von sechs Generalversammlungen –

das ist das oberste Organ in Norwegen – durchführen sollte. Es gab dann viele Einwände von der Industrie und aus dem Wirtschaftsleben – ein Segment, das ich sehr gut kenne, ich bin in der Industrie und in der Wirtschaft aufgewachsen, ich kenne alle diese Kniffe. Ich ging die alle durch und habe alternative Auffassungen formuliert und am 7. Mai 2008 erweist sich, meine Argumente waren richtig. Das norwegische Wirtschaftsleben hat das alles durchgeführt. Alle börsennotierten Gesellschaften haben das durchgeführt. Bis heute habe ich von keiner Gesellschaft gehört, dass sie Probleme gehabt hätte, dies umzusetzen und die richtigen Frauen zu finden, die diese Posten übernehmen können. Und wenn es etwas gibt, wo ich ganz sicher bin, ist es dass norwegische Aufsichtsräte und Vorstände besser geworden sind mit den Frauen. Das ist meine feste Überzeugung und das belegt auch internationale Forschung. Man hat also kein Innovationshandycap, wenn man das durchführt. Man springt einen Meter weiter als Nation – bildlich gesprochen. In einer Corporate Governance ist es ganz, ganz wichtig, Diversität und einen breit zusammengesetzten Vorstand und Aufsichtsrat zu haben, mit Frauen und Männern. Wir wissen aus der Empirie und von allen, die in der Wirtschaft gearbeitet haben, dass es oft so ist, dass man innerhalb sicherer Grenzen, innerhalb sicherer Wände sucht, und da sind die Männer sich selbst gerne am Nächsten. Das haben wir genug erfahren. Es wäre ganz wichtig, wirklich diese Dimension mit aufzunehmen. Das gibt den Gesellschaften auch eine phantastische Gelegenheit, in fünf, sechs Jahren diejenigen auszuwechseln, die man sowieso loswerden wollte, nämlich die am wenigsten Qualifizierten und dafür gute, tüchtige Frauen in die Vorstände zu holen. In der norwegischen Wirtschaft gibt es wirklich sehr, sehr wenige, die sich noch trauen, das zu sagen, was sie vor fünf, sechs Jahren gesagt haben. Das ist die Realität. In Norwegen war das in jedem Fall ein Erfolg.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank Herr Gabrielsen für Ihre Ausführungen, auch für die Übersetzung vielen Dank. Jetzt hat das Wort, Frau Prof. Dr. Glock, Rechtsanwältin, Deutscher Juristinnenbund e. V. Berlin.

SV Prof. (Asoc.) Dr. Jutta Glock: Herzlichen Dank Herr Vorsitzender. Sehr geehrte Damen und Herren, der Deutsche Juristinnenbund begrüßt den Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, eine Quote für die Aufsichtsratsgremien börsennotierter Unternehmen einzuführen. Für uns ist das Beispiel Norwegen als federführend und

als Grundlage heranzuziehen. Der Deutsche Juristinnenbund ist der Auffassung, dass die verantwortungsvollen Aufgaben, die insbesondere das Aktiengesetz den Aufsichtsräten zugewiesen hat, viel zu wichtig für die Wirtschaft sind, als dass die Unternehmen sie ausschließlich weiterhin den Männern überlassen könnten. Dies hat zunächst einmal gar nichts mit der Geschlechtergerechtigkeit zu tun. Vielmehr ist wissenschaftlich belegt, dass Frauen und Männer auf Grund ihrer jeweils unterschiedlichen wirtschaftlichen und sozialen Kompetenzen und Erfahrungen auch unterschiedliche Herangehensweisen, Analysen und Schlussfolgerungen in wirtschaftlichen Zusammenhängen und unternehmerischen Entscheidungen an den Tag legen. So haben sich US-amerikanische Unternehmen diese Erkenntnis längst zu eigen gemacht und in Diversity Management umgesetzt. In den USA ist auch bereits ein Zusammenhang zwischen Geschlechtervielfalt im Topmanagement und in Aufsichtsratspositionen einerseits und wirtschaftlichem Erfolg von Unternehmen andererseits untersucht und bejaht worden. Gerade in Großunternehmen, die an der Börse als Aktiengesellschaften notiert sind, ist eine umfassende Sicht durch das Kontrollgremium Aufsichtsrat, das alle Aspekte für einen nachhaltigen Geschäftserfolg beleuchtet, unabdingbar. Aus der Verfassungsstruktur der Aktiengesellschaft ergibt sich ein Aufsichtsrat mit umfassenden Kompetenzen. Neben der Überwachung des Vorstands und Prüfung des Jahresabschlusses, des Lageberichts und des Gewinnverwendungsvorschlags obliegen dem Aufsichtsrat weitere wichtige Gestaltungsfragen. Er hat die Personal- und Geschäftsordnungskompetenz, ist zuständig für die Festlegung des Kreises der zustimmungspflichtigen Geschäfte und fasst die Entscheidung über sie. Der Aufsichtsrat nimmt die Vertretung gegenüber den Vorstandsmitgliedern wahr und legt die Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern und des Abschlussprüfers den Aktionären vor. Die unverzichtbare Qualifikation für diese anspruchsvolle und vor allem verantwortungsvolle Aufgabe ist von Hause aus mitzubringen. Gerade aber weibliche Führungskräfte und auch Unternehmerinnen, die sich den Geschäftserfolg hart erarbeitet müssen, haben gelernt, unternehmerisch zu denken und zu handeln. Frauen denken in der Regel längerfristiger als ihre männlichen Kollegen, die sich oft scheinbar nur dem schnellen Erfolg verpflichtet fühlen. Dies ist wissenschaftlich in den USA belegt. So wird beispielsweise dort die Kreditwürdigkeit von durch Frauen geführte Unternehmen generell durch die Banken höher eingestuft als die von Unternehmen, die von Männern geführt werden. Die US-Frauenorganisation Catalys

untersuchte die 500 größten Aktiengesellschaften Amerikas und kam zu gleichem Schluss wie die Unternehmensberatung McKinsey. Gemischte Führungsgremien sind sowohl ökonomisch als auch von der Unternehmenskultur signifikant erfolgreicher. Die Firmen mit den meisten Frauen im Vorstand erzielten im Vergleich zu solchen ohne Frauen eine bis zu 53 Prozent höhere Eigenkapitalrendite. Wo sich mindestens drei Frauen im Vorstand finden, steigen die Erträge nachweislich. Es steht allerdings nach der Studie fest, dass es mindestens drei Frauen sein müssen, um die dominierende Kultur in einer Gruppe beeinflussen zu können. Die klassische Einzelkämpferin, soviel steht fest, kann nichts verändern. In den Top 50 börsennotierten Unternehmen Europas halten Frauen nur elf Prozent aller Sitze in den Führungsgremien, so EU-Statistiker von Eurostat. Deutsche Aufsichtsräte sind gerade einmal zu zehn Prozent weiblich besetzt und das auch nur dank der Arbeitnehmerseite. Deutschland gehört im Europavergleich zu den drei Schlusslichtern, wenn es um die Besetzung von Aufsichtsratspositionen mit Frauen geht. Portugal und Italien schneiden noch schlechter ab. Es erscheint aus Sicht des Deutschen Juristinnenbundes daher sinnvoll und notwendig, gemeinsame Qualifikationsstandards für Aufsichtsrats- und Beiratsmitglieder beiderlei Geschlechts zu erarbeiten bzw. vorhandene Kriterien an die aktuellen Anforderungen, die sich aus dem Aktiengesetz aber auch aus dem Corporate Governance Kodex und dem KonTraG (Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich) ergeben, anzupassen, um die Anzahl der weiblichen Aufsichtsräte signifikant zu erhöhen. Der Deutsche Juristinnenbund setzt sich daher ausdrücklich für die Initiative des Gesetzgebungsvorhabens der Einführung einer Quote zu Gunsten von weiblichen Aufsichtsräten ein. Die gesellschaftsrechtlichen Rechtsgrundlagen in Deutschland im Streit um eine Quotenregelung sind in der Zusammenfassung folgende:

Erstens: Das deutsche Aktiengesetz ordnet an, dass Mitglied des Aufsichtsrats nur natürliche und uneingeschränkt geschäftsfähige Personen sein können. Es verlangt weder formale Qualifikationen und Fähigkeiten, noch stellt es geschlechtsspezifische Forderungen auf.

Zweitens: Der deutsche Corporate Governance Kodex wird zwar konkreter und präzisiert die geforderten Qualifikationen und Fähigkeiten, aber auch diese Besetzungsregel ist geschlechtsneutral formuliert. Hier ist anzumerken, dass die

Corporate Governance Kommission als Regierungskommission der Bundesrepublik Deutschland derzeit aus 13 männlichen Mitgliedern und keiner Frau besteht. Das Mitbestimmungsrecht im Gesetz für Arbeitnehmervertreter sieht eine geschlechtsspezifische Regelung indes vor. Frauen und Männer sollen hier entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Unternehmen beteiligt sein. Auch die vom Bund zu vergebenden Aufsichtsratsmandate unterliegen geschlechtsspezifischen Regelungen. Immerhin ist dadurch nach In Kraft treten des Bundesgremienbesetzungsgesetzes der Frauenanteil von 7,7 auf 20,5 Prozent gestiegen.

Die konkreten Forderungen des Deutschen Juristinnenbundes sind:

Erstens: Es ist eine Regelung im Aktiengesetz zu verankern mit dem Ziel, dass die Aufsichtsräte deutscher Aktiengesellschaften bis zum Jahr 2012 mindestens zu 40 Prozent mit Frauen besetzt sein müssen. Das norwegische Gesetz, das als Grundlage für den deutschen Gesetzgeber dienen soll, hat Anfang 2002 eine Regelung eingeführt, nach der die Unternehmen bis zum Stichtag 1. Juli 2005 einen Frauenanteil von 40 Prozent in den Aufsichtsräten erreichen sollten. Sollte dieses Ziel innerhalb des vorgegebenen Zeitraums von fast dreieinhalb Jahren nicht erreicht werden, sollten die norwegischen Unternehmen durch gesetzgeberische Maßnahmen zur Erfüllung der Quote gezwungen werden. Parallel dazu wurde ein Quotengesetzentwurf ausgearbeitet und vom Parlament im Dezember 2003 verabschiedet. Dieser sah ausdrücklich vor, dass die Quotenregelung nicht in Kraft treten sollte, wenn die Wirtschaft die Quote bis zum Stichtag freiwillig erreicht hat. Zwei Wochen vor Ablauf der Frist, das heißt am 15. Juni 2005, wurde dann der Nachweis erbracht, dass es einen sehr geringen Fortschritt bei der Erhöhung des Frauenanteils in der Wirtschaft gab. Daraufhin setzte die Regierung die Quotenregelung zum 1. Januar 2006 in Kraft. Bei Anwendung dieser Vorgehensweise auf den bundesdeutschen Gesetzgeber, bedeutet dies eine Frist der freiwilligen Umsetzung der tatsächlichen Quote von 40 Prozent weiblichen Aufsichtsräten bis zum 31. Dezember 2009. Bei Nichterfüllung dieser Quote müsste ein Gesetz mit Wirkung zum 1. Januar 2010 in Kraft treten, das die Unternehmen verpflichtet, bis zum 31. Dezember 2012 die 40 Prozent Quote zu erfüllen.

Zweitens: Grundsätzlich ist auch die Forderung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zur Einführung von Sanktionen positiv zu bewerten. Aus Sicht des Deutschen Juristinnenbundes bedarf es flankierender Maßnahmen, um tatsächlich die Erfüllung der Quote realistisch werden zu lassen. Der Deutsche Juristinnenbund plädiert dafür, dass der Gesetzgeber durch die Einführung der Quote den Frauen die tatsächliche Möglichkeit der Chancengleichheit einräumt. Auch Umgehungstatbestände müssen sanktioniert werden. Allerdings fordert der Deutsche Juristinnenbund parallel mit der Einführung der Quote, auch die Anforderungen an die Qualität von Aufsichtsratsmandantsträgern insgesamt gesetzlich zu verankern. Der Deutsche Juristinnenbund stellt daher eine klare Forderung zu verpflichtenden Maßnahmen, die den Unternehmen auch die Verpflichtung auferlegt, potentielle Aufsichtsratskandidatinnen entsprechend auszubilden. Aus den Studien ist belegt, dass es zahlreiche Frauen gibt, die für Aufsichtsratsmandate in Betracht kommen. Generell erscheint allerdings eine Qualitätssteigerung im Bereich der Aufsichtsratsmandatsträger insgesamt als wünschenswert. Dies ist ja auch das Ziel der Regierungskommission Corporate Governance Kodex. Die praktische Konsequenz aus der Einführung der Quote entsprechend dem Modell aus Norwegen ist es daher, die Unternehmen zu verpflichten, Aufsichtsräte insgesamt zu qualifizieren. Bei gleicher Qualifikation von männlichen und weiblichen Aufsichtsratskandidaten und Kandidatinnen, ist dann den Frauen der Vorzug zu geben, bis die Quote von 40 Prozent tatsächlich erreicht ist.

Drittens: Der Deutsche Juristinnenbund begrüßt ausdrücklich die Forderung, § 100 AktG so zu verändern, dass maximal fünf Aufsichtsratsmandate von einer Person übernommen werden dürfen. Bei einer Begrenzung der Anzahl der Aufsichtsratsmandate werden notwendigerweise zahlreiche Aufsichtsratsmandate neu zu besetzen sein. Dies erhöht auch die Chance für weibliche Bewerber, ein Aufsichtsratsmandant zu erlangen.

Vierte und letzte Forderung: Der Deutsche Juristinnenbund begrüßt auch die Einrichtung einer zentralen Datenbank, in der sich alle potentiellen Aufsichtsratsmandatsträger eintragen können. Aus der Datenbank sollte in jedem Fall auch das Geschlecht erkennbar sein, allerdings gilt es zu vermeiden, dass es

eine Datenbank nur für die Bewerberinnen gibt und nicht für die konkurrierenden männlichen Aufsichtsratsmandatsbewerber. Vielen Dank.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank, Frau Prof. Dr. Glock. Jetzt hat das Wort Frau Dr. Solaro, Bayer AG, Berlin.

SV Dr. Patricia C. Solaro: Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren, ich möchte mich zunächst herzlich bedanken für die Möglichkeit als Vertreterin eines betroffenen Unternehmens, zu dieser Thematik Stellung zu nehmen.

Die Bayer AG ist ein weltweit tätiges Unternehmen, es hat im Jahr 2007 einen Umsatz von 32,4 Milliarden Euro erwirtschaftet, hat 106.000 Mitarbeiter weltweit, davon 39.100 an 14 Standorten in Deutschland. Grundsätzlich ist vorzuschicken, dass die Bayer AG die Intention des Antrages die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben zu fördern, begrüßt. Die Gleichbehandlung aller Beschäftigten ist für die Bayer AG 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.

Ich erlaube mir jetzt die Stellungnahme, die ja schriftlich ausliegt, etwas zusammenzufassen. Punkt eins, aus unserer Sicht geht das Ziel des Antrages an der eigentlich sinnvollen Zielsetzung vorbei. Aus unserer Sicht wäre es richtig, auf eine Erhöhung des Frauenanteils im operativen Geschäft abzielen. Ich nenne das Stichwort „dualistisches System der Unternehmenskontrolle“. Der Vorstand ist für das operative Geschäft zuständig, dem Aufsichtsrat obliegen Prüfungs- und Berichtspflichten. Demnach ist der Aufsichtsrat ein Gremium der Anteilseigner, sprich Aktionäre einerseits sowie der Gewerkschaften des Betriebsrats andererseits. Stichwort: Mitbestimmung. Das heißt, dass der Aufsichtsrat in der Wahl der Besetzung das Recht der Anteilseigner zu berücksichtigen hat. Auf die

Schwierigkeiten der Änderung des Aktienrechts in dieser Hinsicht werden die Rechtsexperten sicherlich besser eingehen können. Wichtig ist uns aber, dass die freie Wahl der Personen für die Besetzung des Aufsichtsrates aus Sicht der Anteilseigner zu berücksichtigen ist. Automatisch würde aus unserer Sicht eine Einschränkung dieses Rechts zu einer Minderung der Attraktivität des Standorts Deutschland führen. Zum Vergleich und vielleicht für Sie als Hintergrund: Der Anteil ausländischer Anteilseigner bei der Bayer AG lag im Jahr 2007 bei über 88 Prozent. Ein weiterer Punkt ist, dass die Aufsichtsratsmitglieder normalerweise aus der ersten Führungsebene rekrutiert werden, das heißt, aus Vorständen und Führungsgremien anderer Unternehmen. Aus unserer Sicht muss man deshalb dort bei der ersten Führungsebene ansetzen.

Weiterer Punkt: Die Quote differenziert nicht nach Branche und Spezifika der Tätigkeitsbereiche eines Unternehmens. Verdeutlicht am Beispiel Bayer: Der Anteil der Frauen in den einzelnen Teilkonzernen schwankt je nach erforderlicher Berufsqualifikation sehr deutlich. Beispielsweise bei der Gesundheitssparte Bayer HealthCare liegt der Frauenanteil etwa doppelt so hoch wie in dem technologieorientierten Teilbereich Bayer Technology Services. Wichtig ist auch zu erwähnen, dass aus Bayer-Sicht wichtige und notwendige Maßnahme weniger eine Quotenregelung ist als Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitsysteme, Angebote von Kinderbetreuungsstätten, Vereinbarungen zum befristeten Berufsausstieg – bei der Bayer AG sind das sieben Jahre – und ganz wichtig, die Gleichbehandlung bei der Leistungsbeurteilung und bei Fortbildungsmaßnahmen. Die Bayer AG hat derartige Maßnahmen gemeinsam mit der IG BCE seit zwölf Jahren in einer Sozialpartnervereinbarung der chemischen Industrie erarbeitet und setzt sie um. Es sind messbare Fortschritte im vergangenen Jahrzehnt erzielt worden. Ich nenne hierzu einige Zahlen. Ende 2007 lag beispielsweise der Frauenanteil in den Kerngesellschaften der Bayer AG bei 25,5 Prozent. Wenn wir den Frauenanteil außertariflicher Führungskräfte ansehen, so lag dieser 1995 bei 7,8 Prozent, in 2005 bei 14,8 Prozent und in 2007 bei 17,8 Prozent. Der Frauenanteil leitender Angestellter lag 1995 bei 3,1 Prozent, 2005 bei 8,8 Prozent, 2007 bei 11 Prozent. Der Anteil der oberen Führungskräfte lag im Jahr 2007 bei 7,6 Prozent. Das Kriterium für uns ist dabei, dass wir nach der Qualifikation und Leistungsbereitschaft gehen. Fazit ist, wie Sie an diesen Fakten sehen, dass entgegen der im Antrag formulierten

These, der Anteil der Frauen in den Unternehmen nicht stagniert, sondern in unseren Unternehmen nimmt der Anteil der Frauen zu. Die Herausforderung aus Unternehmenssicht liegt vor allen Dingen zum einen im demografischen Wandel und zum anderen in den unterschiedlichen Vorlieben bei der Wahl der Qualifikationen der Frauen. Am Beispiel Bayer: Wir versuchen durch GirlsDays die Aktivitäten an den Schulen im Umfeld unserer Werke so zu gestalten, dass wir das Interesse an technischen Qualifikationen steigern. Ziel ist es, sehr stark den Frauenanteil auch hinsichtlich der naturwissenschaftlichen Ausbildungen zu verstärken. Einige Fakten: Bisher haben wir in den technischen Berufen nur zwei Prozent Frauen, bei den naturwissenschaftlichen Ausbildungen 22 Prozent und in der kaufmännischen Berufsausbildung bei der Bayer AG haben wir eine Frauenquote von über 50 Prozent.

Fakten zu den Einstellungszahlen bei Bayer: In 1995 lag der Frauenanteil bei 23 Prozent, 2005 bei 26 Prozent und 2007 bei 32 Prozent. Weitere Maßnahmen der Bayer AG, um die Qualifizierung der Frauen auch in Richtung technische Berufe zu fördern, sind Schülerlabors oder auch Unterstützung von Aktivitäten wie „Jugend forscht“, um relativ frühzeitig das Interesse der Frauen an dieser Berufsrichtung zu stärken. Das Fazit ist für uns, dass die viermalige Auszeichnung durch den TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. zeigt, dass diese Maßnahmen auch breite Zustimmung finden und als die richtigen Maßnahmen angesehen werden.

Zum Ausblick: Welche Maßnahmen plant die Bayer AG in Zukunft schwerpunktmäßig? Wir sehen eine Einführung eines Mentorenprogramms oder auch die Überprüfung der Bildungspräferenzen von Frauen und Männern inklusive der Möglichkeiten der spezifischen Förderung als geeignetere Maßnahmen gegenüber einer Quotenregelung an. Ich darf ein Beispiel aus der Bayer AG bringen. Die Überprüfung der Leistungsbeurteilung ergab, dass Frauen bei der Beurteilung insgesamt gegenüber den männlichen Kollegen leicht besser abschnitten, und das galt quer durch alle Entgeltgruppen bei der Bayer AG. Auch die Förderausgaben für Frauen liegen bei den internen Untersuchungen leicht höher als die Förderausgaben für die männlichen Kollegen. Fazit: Unserer Meinung nach muss die Förderung des Frauenanteils in Unternehmen, die wir sehr stark unterstützen, auf der operativen Ebene ansetzen und ist durch die genannten Beispiele besser zu erreichen als durch

eine Quotenregelung. Deshalb sehen wir den vorliegenden Antrag als nicht zielführend an.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank, Frau Solaro. Jetzt hat das Wort Herr Thannisch, Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand Abteilung Mitbestimmung und Unternehmenspolitik, Berlin.

SV Rainald Thannisch: Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren, herzlichen Dank für die Einladung. Wir unterstützen die Intention der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, den Anteil der Frauen im Aufsichtsrat zu erhöhen und wir begrüßen die heutige Anhörung, die wichtige Impulse für die weitere Debatte bewirken kann, die auch in den Gewerkschaften mit großem Engagement geführt wird. Es geht schließlich um die Frage der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an einer Schlüsselposition der deutschen Wirtschaft, dem Aufsichtsrat. Diesem kommt eine große Verantwortung zu, unter anderem bei der Überwachung und Beratung von Geschäftsführung und Vorstand, bei der Bestellung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern, sowie bei der Mitwirkung an Geschäftsführungsmaßnahmen durch die Festlegung eines Kataloges zustimmungspflichtiger Geschäfte. Außerdem wissen wir aus wissenschaftlichen Studien, dass die durch die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhöhte Pluralität der Aufsichtsratsgremien die Effektivität dieser Gremien erhöht wird. Frauen stehen oftmals für eine andere Führungskultur und einen anderen Führungsstil und bringen im Vergleich zu Männern unterschiedliche wirtschaftliche und soziale Kompetenzen und Erfahrungen in die Aufsichtsratsarbeit ein. Ein größerer Anteil von Frauen wird daher die Effektivität der Aufsichtsratsgremien nachhaltig erhöhen. Der derzeitige Frauenanteil ist viel zu niedrig. Das bestätigen aktuelle Recherchen der Hans-Böckler-Stiftung über die Vertretung von Frauen in den Aufsichtsräten von 160 börsennotierten Unternehmen. Nach diesen Ergebnissen liegt der Frauenanteil bei lediglich 9,3 Prozent, und ganz wichtig ist hier ein Blick auf die Herkunft der Aufsichtsratsmitglieder. So beträgt der Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite 18,3 Prozent, während auf der Kapitaleseite Frauen lediglich mit einem Anteil von 3,4 Prozent an den Aufsichtsratsmandaten vertreten sind. Es zeigt sich also in aller Klarheit, dass die Mitbestimmung einen positiven Einfluss auf die Einbeziehung von Frauen in die Aufsichtsräte hat. Trotzdem besteht Handlungsbedarf und zwar,

angesichts der Zahlen, klar erkennbar vor allem für die Kapitaleseite. Daher begrüßen wir, dass die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN diesen Handlungsbedarf öffentlich zur Sprache bringt.

Wir halten den konkreten gesetzgeberischen Vorschlag, bis 2012 eine Quote von 40 Prozent einzuführen, jedoch nicht für realistisch und das aus den drei folgenden Gründen:

Erstens, angesichts der Wahlperiode eines Aufsichtsrates von fünf Jahren müssten die Unternehmen die Zusammensetzung ihrer Aufsichträte sehr schnell und auch abrupt ändern. Das läuft meines Erachtens einem nachhaltigen Ansatz zuwider.

Zweitens: Außerdem kann aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes die Bezugsgröße für den anzustrebenden Anteil von Frauen im Aufsichtsrat, sofern es um die demokratische Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht, nur der Anteil der Frauen und Männer im jeweiligen Unternehmen und keine allgemeine 40-prozentige Quote sein. Weiterhin ist zu bedenken, dass die Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter in drei getrennten Wahlgängen, und zwar zum einen für die betrieblichen Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter, sodann für die Gewerkschaftsvertreterinnen und Gewerkschaftsvertreter sowie für die leitenden Angestellten gewählt werden. Das bezieht sich jetzt auf das Mitbestimmungsgesetz nach 1976. Das ist das relevanteste Gesetz für unsere Diskussion. Diese gesetzlichen Vorgaben stellen das Vorhaben einer geschlechterbezogenen allgemeinen Quote von 40 Prozent vor sehr große Hürden.

Drittens: Weiterhin ist es für eine erfolgreiche Mitbestimmung im Unternehmen sinnvoll und wichtig, bei der Wahl der betrieblichen Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter insbesondere die Betriebsratsvorsitzenden großer Standorte oder Teilkonzerne zu berücksichtigen. Es spricht aus meiner Sicht einiges dafür, an diesem best-practice, ungeachtet des Geschlechtes der jeweiligen Person, festzuhalten. Ich möchte an dieser Stelle jedoch auch darauf hinweisen, dass die im Betriebsverfassungsgesetz verankerte Minderheitengeschlechterquote unseres Erachtens sukzessive zu einem Anstieg des Anteils weiblicher Betriebsratsvorsitzer führen wird. Wir können jetzt schon sehen, dass die Quote der Betriebsverfassung

wirkt und der Anteil der weiblichen Betriebsratsmitglieder sukzessive angestiegen ist, und das hat natürlich dann auch Auswirkungen auf den Aufsichtsrat. Vor diesem Hintergrund schlägt der DGB vor, nach folgendem Ansatz für eine nachhaltige Verbesserung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten zu verfahren: Für die Arbeitnehmerseite streben wir innerhalb der DGB-Gewerkschaften eine Konkretisierung der Wahlrichtlinien dahingehend an, dass Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft bei der Nominierung der Kandidatinnen und Kandidaten für den Aufsichtsrat zu berücksichtigen sind. Wir wollen uns dazu verpflichten, den Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite kontinuierlich zu erhöhen. Bereits jetzt haben einige Gewerkschaften entsprechende Vorgaben in ihren Richtlinien vereinbart. Best-practice ist hier die Gewerkschaft Verdi. Im Ergebnis lag der Frauenanteil im Jahr 2007 unter den Verdi-Mitgliedern im Aufsichtsrat bei den Mandaten, für die die Gewerkschaften das Vorschlagsrecht haben, bei ca. 30,5 Prozent und bei den Mandaten, die betriebliche Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter inne haben, immerhin bei 23,5 Prozent. Weiterhin fordern wir die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex auf, den Kodex dahingehend zu ändern, dass eine Erhöhung des Anteils von Frauen auf der Kapitaleseite – des Frauenanteils im Aufsichtsrat – als Sollvorschrift im Kodex verankert wird. Sollte die Kodexänderung bis 2012 keine nennenswerte Wirkung entfalten, fordern wir den Gesetzgeber auf, das Aktiengesetz entsprechend zu ändern und eine verbindliche Quotenregelung für die Vertreterinnen und Vertreter der Kapitaleseite vorzuschlagen. Hier könnte man so verfahren wie bei dem Vorstandsvergütungsoffenlegungsgesetz, da wurde ja entsprechend verfahren.

Noch ein Satz zur vorgeschlagenen Begrenzung der Aufsichtsratsmandate. Wir können der vorgeschlagenen maximalen Begrenzung auf fünf Aufsichtsratsmandate pro Person zustimmen. Wer mehr als fünf Mandate außerhalb eines Konzerns beziehungsweise in verschiedenen Unternehmen wahrnimmt, kann unseres Erachtens keine gute Arbeit leisten.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank Herr Thannisch. Jetzt hat das Wort Frau Prof. Dr. Windbichler, Humboldt-Universität zu Berlin.

SV Prof. Dr. Christine Windbichler: Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren. Zunächst vielen Dank, dass ich hier sprechen darf. Ich glaube, der Befund ist ganz unstrittig, nämlich dass es zu wenig Frauen in Führungspositionen gibt. Meine Aufgabe ist allerdings eine andere, nämlich die rechtswissenschaftliche und rechtstechnische Perspektive, die allerdings nicht ganz aus dem Elfenbeinturm kommt; ich habe Aufsichtsraterfahrung.

Zu dem Antrag selbst: In der Überschrift sind börsennotierte Aktiengesellschaften genannt, im Antrag selbst ist von einer Änderung des Aktiengesetzes die Rede. Ich vermute, dass sämtliche Aktiengesellschaften gemeint sind. Dann zum Sprachgebrauch. Der Aufsichtsrat ist das Organ insgesamt, die einzelnen Personen sind Aufsichtsratsmitglieder, so jedenfalls der Sprachgebrauch des Gesetzes. Rechtlich interessiert einen natürlich die Verfassung. Allerdings kann man hier die verfassungsrechtlichen Implikationen nur ganz cursorisch benennen, denn eine vertiefte Analyse ist erst möglich, wenn man einen Überblick über die einfachrechtlichen Zusammenhänge und eventuell auch sonstigen Auswirkungen hat. Deshalb nur ganz kurz. Betroffene Grundrechte sind natürlich Art. 3 Abs. 2 GG. Vor allem aber auch Art. 9 Abs. 1 GG, denn die Aktiengesellschaft ist ein Verein, eine freiwillige Vereinigung. Dann natürlich Art. 12 GG und Art. 14 GG und als Auffanggrundrecht Art. 2 Abs. 1 GG. Grundrechtsträger sind die Aktionäre einschließlich der potenziellen Aktionäre, die wahlberechtigten Arbeitnehmer, die Aufsichtsratsmitglieder sowie die Aktiengesellschaft selbst. Ich erinnere an Art. 19 Abs. 3 GG. Die konkordante Berücksichtigung der betroffenen Grundrechte kann, da es sich um die Zusammensetzung des Aufsichtsrates handelt, möglicherweise zurückgreifen auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Mitbestimmungsgesetz im 50. Band. An europäischen Grundfreiheiten ist die Niederlassungsfreiheit nicht direkt betroffen. Sie spielt aber eine ganz große Rolle, denn sie bewirkt, dass die Unternehmensleitung auf Gesellschaften im Ausland verlagert werden kann. Dann findet das ausländische Gesellschaftsrecht Anwendung. Die Kapitalverkehrsfreiheit ist unmittelbar betroffen, soweit börsennotierte Gesellschaften erfasst werden und börsenrechtliche Durchsetzungsmittel eingeführt werden sollen.

Nun zur einfachrechtlichen Ebene. Die Corporate Governance Debatte ist eine weltweit geführte Diskussion und betrifft in erster Linie das Kontrollproblem, und dieses Kontrollproblem ergibt sich aus der Grundstruktur der großen Kapitalgesellschaften. Im deutschen Aktienrecht soll das unter anderem durch die Aufsichtsratsstruktur bewältigt werden. Der gesamte Aufsichtsrat hat diese Aufgabe, alle Mitglieder haben die gleichen Rechte und Pflichten und deshalb – als Zwischenergebnis –, wenn eine Quotenregelung eingeführt werden soll, dann muss sie sich auf den gesamten Aufsichtsrat beziehen. Die rechtstechnische Umsetzung im Einzelnen ist Frage der verschiedenen Wahlverfahren. Da die SE, die Europäische Gesellschaft, auch eine Aktiengesellschaft ist, muss man sie wohl einbeziehen, sie kann man nicht außen vor lassen. Da haben wir zunächst die Anwendung von deutschem Aktienrecht. Wir haben dann aber die Problematik, dass auf der Seite der Arbeitnehmervertreter die Vorgaben der Ergänzungsrichtlinie zur SE-Verordnung und zum SE-Beteiligungsgesetz eingehalten werden müssen. Ob dort eine Quotenregelung zulässig ist, da habe ich Bedenken. Es wäre getrennt zu beurteilen, nach Vereinbarungs- und Auffanglösung. Engere Vorgaben als sie ohnehin schon bestehen, widersprechen jedenfalls dem rechtstechnischen Ansatz des Vorrangs von Vereinbarungslösungen. Ferner möchte ich auf eine anstehende Änderung des Aktiengesetzes hinweisen, ebenfalls natürlich auch für die SE gültig, nämlich auf § 100 Abs. 5 in der Fassung des Referentenentwurfes zum Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz. Der verlangt, dass börsennotierte Gesellschaften mindestens ein unabhängiges Mitglied des Aufsichtsrates haben, das über Sachverstand auf den Gebieten der Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügt. Der Referentenentwurf setzt insoweit die neu gefasste Abschlussprüferrichtlinie um. Aktienrechtlich ist es ein ganz erheblicher Einschnitt, da zum ersten Mal ein qualitatives Erfordernis aufgestellt wird. Die Umsetzung im Einzelnen lässt sehr viele Fragen offen, auch da gibt es noch viel zu lösen. Etwa, was ist die Folge, wenn man kein solches Mitglied hat, wer stellt es fest, gibt es Anfechtbarkeit, gibt es Nichtigkeit? Insofern eröffnet sich hier auf jeden Fall ein Abstimmungsbedarf, wenn man mit weiteren materiellen Vorgaben arbeiten will. Eine börsenrechtliche Durchsetzungsmaßnahme für eine nationale gesellschaftsrechtliche Vorschrift widerspräche dem kontinuierlichen Abbau der Unterscheidung zwischen nationalen Emittenten und solchen aus anderen Mitgliedstaaten und würde im europäischen Kapitalmarktrecht eher ein Fremdkörper darstellen. Wir haben hier eine

sehr dichte Harmonisierung, Vereinheitlichung durch Richtlinien und Verordnungen. Einschränkungen durch nationales Recht sind hier die Ausnahme und müssten an den Kriterien der Cassis-de-Dijon Entscheidung gemessen werden und die werden notorisch eng ausgelegt. Der Kernpunkt der Corporate Governance Debatte ist die Suche nach den Kriterien für den guten Aufsichtsrat. Übereinstimmende Anforderungen an die Aufsichtsratsmitglieder sind in dieser weltweiten Diskussion, Unabhängigkeit, Kompetenz, Motivation und Information. Als Anforderungen an das Organ „Aufsichtsrat“ sind konsentiert kleine Gremien mit spezialisierten Ausschüssen, häufige Sitzungen, intensiver Informationsfluss und möglichst wenig Interessenkonflikte. Darüber hinaus betonen Verhaltenswissenschaftler die notwendige Vertrauensbasis. Zu all dem würde eine Frauenquote nichts beitragen. Die im Antrag angetippten Probleme werden natürlich berührt, aber nicht wirklich einer Lösung näher gebracht. Methodisch gesehen arbeitet die Corporate Governance Entwicklung weltweit, europäisch und national mit einer Vielfalt von Instrumenten unter denen das zwingende Gesetz, ein vergleichsweise patriarchalischer Ansatz, eher nachrangig ist. Wir bewegen uns in einem hoch komplexen Geflecht von Regulierung durch Hilfe zur Selbstregulierung, von Anreizsystemen und sogenanntem soft law, das eine große Rolle spielt. Die bereits erreichten Änderungen in der Unternehmenskultur würden durch zwingende Eingriffe womöglich aufs Spiel gesetzt, jedenfalls nicht gefördert. Ein exemplum ad horrendum dafür ist der amerikanische Sarbanes-Oxley-Act.

Fazit: Eine gesetzlich vorgeschriebene Frauenquote für Aufsichtsräte halte ich für unverhältnismäßig und verfehlt. Die Materie gehört in die Codizes.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank. Jetzt abschließend, Frau Dr. Zimmermann, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Referatsleiterin „Soziale Sicherung, Vereinbarkeit Familie und Beruf“, Berlin. Bitte schön.

SV Dr. Anne Zimmermann: Herzlichen Dank, Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren. Auch aus Sicht der IHK-Organisation des Deutschen Industrie- und Handelskammertages ist es unbestritten, dass die Zahl von weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern, ebenso wie in anderen Führungspositionen, generell in Deutschland zu niedrig ist. Die Zahlen sind bekannt, sie sind schon genannt worden.

Der Anteil von Frauen nimmt mit zunehmender Hierarchiestufe in den Unternehmen ab und er ist umso größer, je kleiner das Unternehmen ist. Die IHK-Organisation sieht es also als wichtiges Ziel an, dass mehr Frauen in diese Positionen gelangen. Die von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vorgeschlagene Quotierung von Aufsichtsratsposten ist dabei jedoch aus unserer Sicht der falsche Weg. Der Aufsichtsrat wird von der Hauptversammlung, also den Aktionären, den Eigentümern des Unternehmens, gewählt, ausgenommen der Arbeitnehmervertreter in mitbestimmten Unternehmen. Die Mitglieder des Aufsichtsrates müssen dabei Qualifikationen und Kenntnisse haben, die sie zur Überwachung des Vorstandes befähigen. Das ergibt sich mittelbar aus § 100 AktG und unmittelbar aus dem Corporate Governance Kodex. Es liegt auch im Interesse der Eigentümer, hierfür Personen einzusetzen, die die nötige Sach- und Fachkenntnis haben, um eine positive Entwicklung des Unternehmens zu gewährleisten. Aus juristischer Sicht sehen wir in dieser gesetzlichen Quote zunächst einen massiven Eingriff in die Rechte der Eigentümer, also der Aktionäre. Damit wäre eine Verletzung von Art. 14 GG verbunden, der den Schutz des Eigentums garantiert und eine solche Quote wäre auch nicht durch die Sozialbindung nach Art. 14 Abs. 2 GG gedeckt. Die Frauenförderung mittels Quote sehen wir auch nicht als verfassungslegitimes Ziel. Sie würde nämlich ebenfalls mit einer Verletzung von Art. 3 GG einhergehen, der Gleichbehandlung fordert und damit eine Bevorzugung von Frauen ebenso wie eine Benachteiligung von Männern ablehnt. Hierzu haben wir das Urteil des Europäischen Gerichtshofs aus dem Jahre 2000 in unserer Stellungnahme genannt. Es besagt, dass Maßnahmen zur Förderung von Frauen diesen bei gleicher Qualifikation keinen automatischen und unbedingten Vorrang einräumen dürfen. Eine Quote würde dem aber genau entgegenstehen.

Eine Quote ist auch weder geeignet um Frauen in Führungspositionen zu bringen, noch ist sie erforderlich oder verhältnismäßig. Sie ist nicht geeignet, da es für viele Unternehmen unter Umständen sehr schwer sein wird, überhaupt eine ausreichende Anzahl an qualifizierten Kandidatinnen zu finden. Dafür sehen wir im Wesentlichen zwei Gründe.

Der eine liegt in der spezifischen Berufswahl von Frauen. Frauen wählen nach wie vor tendenziell, sowohl was Studium als auch was Ausbildung angeht, Berufszweige,

die beispielsweise in Dienstleistungsbranchen, in das Gesundheitswesen oder in das Sozialwesen führen und die in wesentlichen Teilen geringer entlohnt sind und in denen die Wahrscheinlichkeit, in Aufsichtsratspositionen aufzusteigen, geringer ist. 2005 waren gerade einmal 28 Prozent der Absolventen in Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik Frauen. Im Bereich Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen lag der Anteil sogar nur bei lediglich 12,5 Prozent. Das ist der eine Grund.

Der andere Grund ist, dass Frauen nach wie vor, in weit größerem Maße als Männer, unterbrochene Erwerbsbiographien aufweisen. Das liegt vor allem daran, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland nach wie vor in weiten Teilen noch nicht gegeben ist, vor allem in Westdeutschland. Als Gründe seien hier nur kurz genannt die schlechte Infrastruktur für Kinderbetreuung, vor allem für Kinder unter drei Jahre, unflexible Öffnungszeiten von bestehenden Einrichtungen oder auch eine geringe Anzahl an Ganztagschulen oder Horten. Von diesen Mängeln sind nach wie vor in weiten Teilen Frauen betroffen. Zu sehen ist das daran, dass bis zu einem Alter von ca. 30 Jahren kaum Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Besetzung von Führungspositionen herrschen. Erst ab diesem Alter, also der typischen Familiengründungsphase, sinkt die Beteiligung dann rapide ab. Unterbrochene Erwerbsbiographien und eine insgesamt niedrigere Erwerbsbeteiligung von Frauen sind somit ebenfalls wesentliche Gründe dafür, warum Frauen in diese Top-Riegen nicht aufsteigen. Maßnahmen gegen diese Probleme müssen an diesen Ursachen ansetzen. Sie liegen zum einen in der Ermunterung von Frauen und jungen Mädchen zu einer breiteren Berufswahl und zum anderen in der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In beiden Bereichen gibt es Initiativen, Ansätze und positive Entwicklungen. Ich möchte hier nur den geplanten Ausbau der Kinderbetreuung bis zum Jahre 2013 für die unter Dreijährigen nennen, den GirlsDay als gemeinsame Aktivität von Bundesregierung und Wirtschaft, um Frauen und Mädchen für technische Berufe zu interessieren, oder auch das Engagement der IHK-Organisation in diversen Aktivitäten und Projekten, die die Vereinbarkeit verbessern sollen. Diese Entwicklungen müssen zugelassen werden. Den Frauen muss es durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen wirklich möglich werden, in die erste Führungsriege aufzusteigen, aus der üblicherweise Aufsichtsratsposten rekrutiert werden. Eine Quote ist damit aus unserer Sicht unabhängig von der anfänglichen rechtlichen Beurteilung nicht geeignet und auch

nicht erforderlich. Sie würde vielmehr bedeuten, dass Unternehmen gegebenenfalls nicht ausreichend qualifizierte Personen in den Aufsichtsrat bestellen müssten. Oberstes Gebot muss es aus unserer Sicht aber sein, dass die Personen die notwendige Sach- und Fachkenntnis aufweisen.

Aus Sicht der IHK-Organisation und ihrer Mitglieder wird eine Quote zusätzliche Bürokratie sowie einen weiteren Standortnachteil für Deutschland bedeuten. Eine Quote wäre daher der falsche Weg, um das durchaus richtige Ziel, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, zu erreichen.

Gleichfalls sehen wir auch in Punkt zwei des Antrags einen Vorschlag, den wir ablehnen. Die vorgesehene Sanktion, bei Verstoß gegen die Quote mit dem Entzug der Börsenzulassung zu drohen, wäre ein unzulässiger Eingriff in die unternehmerische Freiheit und das Eigentum der Aktionäre. Auch Punkt drei lehnen wir ab. Es ist nicht ersichtlich, weshalb eine reduzierte Anzahl von Aufsichtsratsmandaten notwendig sein soll, denn auch hier liegt es im Eigeninteresse der Aktionäre, fähige sach- und fachkundige Personen auszuwählen, die diese Aufgaben erfüllen können. Sie haben darüber zu entscheiden, wann das der Fall ist. Zudem ist die Anzahl der Aufsichtsratsmandate bereits auf zehn Personen beschränkt. Eine weitere Einschränkung halten wir nicht für nötig. Auch den Vorschlag einer zentralen Datenbank sehen wir als nicht unbedingt notwendig an, denn derartige Datenbanken gibt es bereits, unter anderem gibt es die Initiative „Mittelstand plus“, in der sich auch der DIHK engagiert. Das ist eine Datenbank, in der Bei- und Aufsichtsräte vermittelt werden. Gegen freiwillig eingerichtete Datenbanken ist nichts zu sagen. Sollte jedoch überlegt werden, eine etwaige neue Datenbank speziell für weibliche Aufsichtsratskandidaten einzurichten, sollte sie nicht auf Kosten der Unternehmen eingerichtet werden.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank, Frau Dr. Zimmermann. Vielen Dank insgesamt für Ihre Statements. Wir haben bereits einige Wortmeldungen vorliegen. Ich will kurz etwas zum Ablauf der Anhörung sagen. Wir haben ein bewährtes Verfahren im Rechtsausschuss. Jeder Kollege, jede Kollegin hat die Möglichkeit, in einer ersten Runde zwei Fragen zu stellen, jede Frage an maximal zwei Sachverständige. Die Fragen werden am Anfang der Fragestellung an eine oder

einen Sachverständigen adressiert, wenn Sie Adressat einer Frage sind, machen Sie sich bitte eine kurze Notiz. Die Fragen werden dann hinterher, nach Ende der Fragerunde, geschlossen beantwortet. Vielen Dank. Jetzt hat das Wort der Kollege Benneter.

Klaus Uwe Benneter (SPD): Ich habe zwei Fragen an Herrn Gabrielsen und an Frau Prof. Windbichler. Herr Gabrielsen, mehrere Sachverständige haben eben gesagt, es müssten erstmal die mangelhaften Vereinbarkeiten von Familie und Beruf verbessert werden. Es seien entsprechende Maßnahmen bei der Kinderbetreuung, bei flexiblen Arbeitszeiten zu ergreifen, bevor man überhaupt daran denken könnte, in Vorständen oder Aufsichtsräten – das lasse ich jetzt einmal dahin gestellt – einen entsprechenden Frauenanteil zu fordern. Wenn ich richtig informiert bin, ist uns Norwegen ja nicht nur bei den Aufsichtsratsmandaten von Frauen voraus, sondern auch bei den Grundlagen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Deshalb stelle ich die Frage an Sie: Sind das zwingende Voraussetzungen – eine Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, höhere Flexibilität bei den Arbeitszeiten –, also insofern Arbeitsmöglichkeiten für Frauen auszubauen, bevor dann überhaupt an zusätzliche Aufsichtsratsmandate oder Vorstandsmandate für Frauen gedacht werden könnte? Mehrere Sachverständige haben hier behauptet, dass es keine signifikanten Auswirkungen auf die Profitabilität und Kursentwicklung beispielsweise der Unternehmen gegeben habe. Sie waren Wirtschaftsminister, Sie haben darauf hingewiesen, dass nicht so sehr das Gleichstellungsanliegen Sie getrieben habe, sondern eben die ökonomischen Notwendigkeiten. Deshalb die Frage an Sie: Hat es konkrete ökonomische Vorteile gegeben oder ist etwa auch, was hier behauptet wurde, ein sogenannter Investorenstreik eingetreten, dass ausländische Investoren nun nicht mehr in Norwegen investiert haben, sondern anderweit. Das sind die Fragen an Herrn Gabrielsen.

Frau Windbichler, Sie sagen, die erhofften Qualitätsverbesserungen seien spekulativ. Es gäbe da nur gar keine oder negative Erfahrungen. Frau Prof. Dr. Glock behauptet in ihrem Statement und auch in ihrer schriftlichen Stellungnahme, andere Schlussfolgerungen in US-amerikanischen Unternehmen hätten längst die Erkenntnis erbracht, die wissenschaftlich belegt sei, dass eine Besetzung von Aufsichtsräten mit Frauen und Männern auf Grund deren jeweils unterschiedlichen wirtschaftlichen und

sozialen Kompetenzen und Herangehensweisen zu positiveren wirtschaftlichen Entscheidungen geführt hätten. Deshalb diese Frage an sie.

Irmingard Schewe-Gerigk (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Da wir uns hier im Rechtsausschuss befinden und nicht über Möglichkeiten der Kinderbetreuung oder Situation der Frauen insgesamt sprechen, würde ich gerne eine Frage an Frau Prof. Dr. Glock stellen. Wie stehen Sie denn zu dem Argument, das gerade auch von Frau Zimmermann vorgetragen wurde, die von uns vorgesehene Regelung sei ein zu tiefer Eingriff in die Eigentümerrechte, und sind Sie der Meinung, dass die Vorgabe, eine Position mit einer Frau zu besetzen, nicht als Struktur- oder Substanzveränderung des Anteilseigentums wirkt?

Meine zweite Frage wäre, wir haben gerade vom DGB gehört und auch von Frau Prof. Dr. Windbichler, dass die Forderung aufgestellt wird, die Empfehlungen des deutschen Corporate Governance Kodex dahingehend zu ergänzen, dass eine höhere Repräsentanz von Frauen im Aufsichtsrat als Sollvorschrift festgeschrieben werden soll. Der deutsche Juristinnenbund hatte Herrn Cromme, dem Vorsitzenden der Regierungskommission, eine Liste mit 450 Namen vorgelegt. Diese 450 Frauen hatten alle kein Problem mit der Kinderbetreuung. Ich frage Sie, für wie realistisch Sie es halten, dass eine sichtbare Zunahme von Frauen in den Aufsichtsräten erfolgen kann, wenn hier diese Sollvorschrift vorgesehen wird.

Ulrich Maurer (DIE LINKE.): Ich habe eine Frage an Frau von Alemann und an Frau Prof. Dr. Glock. Sehen Sie das auch so, dass das Kernproblem des Ganzen in der mangelnden Vertretung von Frauen in den Vorständen deutscher Unternehmen zu sehen ist, und welche rechtlichen oder tatsächlichen Möglichkeiten sehen Sie, um hier zu Veränderungen zu kommen? Die zweite Frage, mir hat sich gerade erschlossen, dass zumindest zwei Sachverständige hier diplomatisch anklagen, dass der vorgeschlagene Gesetzentwurf im Widerspruch zu EU-Recht stehe und gegebenenfalls auch verfassungsrechtlich bedenklich sei. Dazu hätte ich gerne Ihre Meinung.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank. Ich habe jetzt keine weiteren Fragestellungen mehr. Dann beginnen wir mit der Antwortrunde und es beginnt, Frau von Alemann auf die Frage des Kollegen Maurer.

SV Annette von Alemann, M.A.: Ich sehe es tatsächlich als ein ganz gravierendes Problem, als eines der Kernprobleme, dass Frauen in den Vorständen so extrem gering vertreten sind. Es ist allerdings so, dass Frauen in allen Führungsebenen extrem gering vertreten sind, nicht nur in den Vorständen, aber in den Vorständen kommt es besonders gravierend zum Tragen. Wir haben im Moment eine einzige Frau im Vorstand eines DAX 30-Unternehmens. Das ist extrem wenig. Ich sehe den Gesetzesantrag als einen Hebel, um eventuell mehr Frauen in die Vorstände zu bekommen. Allerdings finde ich, dass es nicht reicht. Es müsste noch viel mehr passieren, damit das Wirklichkeit werden kann. Also das heißt, wir müssen noch ganz andere Maßnahmen umsetzen und zwar auf allen möglichen Ebenen und da finde ich alle Vorschläge, die wir heute von den Sachverständigen gehört haben, sehr, sehr wichtig. Es geht um das Bewusstsein in den Betrieben, es geht um die Beurteilungsverfahren von Frauen und Männern. Es geht tatsächlich auch um familienfreundliche Regelungen in den Betrieben, denn es ist so, wenn die Frauen einmal in Führungspositionen sind, dann kriegen die auch ihren Haushalt und ihre Familie organisiert. Aber bis sie dahingekommen sind, gab es viele familienfeindliche Regelungen, die sie dabei behindern. Der Antrag ist gut und ist richtig, aber er reicht nicht.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Herr Gabrielsen auf die Fragen des Kollegen Benneter.

SV Ansgar Gabrielsen: Es ging um die Frage des Ausbaus der Familien- und Kinderbetreuung, um Flexibilität der Arbeitszeit, um die Möglichkeiten, die Teilnahme von Frauen am Arbeitsleben zu verbessern. Wenn wir von Skandinavien aus in Richtung Mittelmeer schauen, dann sehen wir, dass die Frauenerwerbsquote deutlich herunter geht und wir sehen auch, dass der Ausbau der Sozialleistungen oder die Möglichkeiten, die eine Erwerbsteilnahme ermöglichen, anders aussehen. Um den Beschäftigungsgrad von Frauen zu erhöhen, ist das natürlich wichtig. Ich selber kann nicht direkt sehen, dass das ein Argument ist, um dann Frauen in Aufsichtsräte oder

Vorstände zu bringen. Das halte ich ein bisschen für konstruiert. Als Politiker seit 25 Jahren konstruiert man natürlich auch manchmal Argumente, die zu den Standpunkten so passen. Es ist ja nun nicht so, dass alle Frauen, weder in Norwegen noch in Deutschland kleine Kinder haben. Das glaube ich zumindest nicht. Wenn ich mich hier in Berlin umsehe, dann gibt es – glaube ich –, eine ganze Reihe Frauen, die keine Kinder haben. Von daher sehe ich das doch als einen relativen Punkt. Es war ein Argument, auch in Norwegen vor sechs Jahren, aber heute höre ich davon gar nichts mehr. Frauen haben wirklich für Aufsichtsrats- und Vorstandsposten in der Schlange gestanden, aber für den Beschäftigungsgrad ganz generell ist es natürlich sehr wichtig, dass es entsprechende Regelungen gibt, dass wir 100 Prozent Kindergartenplätze für Kinder von eben wirklich ein bis sechs Jahren haben und ähnliches.

Die andere Frage ist, gibt es tatsächlich wirtschaftliche Auswirkungen? Kann man das als Argument benutzen, um mehr Frauen in Aufsichtsräte und Vorstände zu bringen? Da möchte ich noch einmal auf das verweisen, was ich gesagt habe und das vielleicht auch irgendwie noch einmal umdrehen. Gibt es eine Dokumentation dafür, dass nur Männer es besser können? Das wäre ja nun die andere Option. Die gibt es nicht, auf keinen Fall. Es gibt eine beträchtliche Anzahl internationaler Forschungsergebnisse, die darauf hinweisen, dass ein breit zusammengesetzter Aufsichtsrat und Vorstand, sowohl was Alter, Geographie, Ausbildung oder auch die Geschlechtszugehörigkeit betrifft, Bedeutung hat. Wir kommen nicht an der Tatsache vorbei, dass Männer im Vergleich zu Frauen unterschiedlich sind. Wir reagieren unterschiedlich. Das ist auch wissenschaftlich dokumentiert, beispielsweise beim Risikoverhalten und das ist ja wichtig für Gesellschaften. Frauen und Männer agieren dort unterschiedlich. Ich selber habe in einer ganzen Reihe von Vorständen und Aufsichtsräten gesessen. Meine Erfahrung ist zumindest, dass ein breit zusammengesetzter Vorstand oder Aufsichtsrat besser, dynamischer und diverser wird. Es ist sehr schwierig, hier exakte Wissenschaft zu betreiben und auf eine breite Empirie zurückzugreifen, um feststellen zu können, das ist offenbar besser. Aber meine Annäherung hier ist ja: Die Hälfte der Bevölkerung sind Frauen. Warum sollte man sie von diesen Organen fernhalten, die wichtige Prämissen für die Wirtschaft setzen? Es ist ja so, in Norwegen und auch in Deutschland und in der gesamten westlichen Welt gibt es eine steigende Anzahl von verschiedenen börsennotierten

Unternehmen, in denen sich auch die Anteils- und Eigentumsverhältnisse ändern und in denen in einem zunehmenden Maß Frauen auch einen Anteil haben. Das gilt ja auch beispielsweise jetzt bei der Bayer AG. Wir sehen das auch in Norwegen bei Statoil und verschiedenen anderen Unternehmen. Wir sehen, dass das attraktive Gesellschaften sind, gerade auch durch diese Breite. Es gibt zumindest keine wirtschaftliche Argumentation, die einen Vorteil darin sieht, wenn nur Männer im Aufsichtsrat sind. Es zeigt alles in die Richtung, dass es besser ist, wenn diese Posten gemischt – mit Männern und Frauen – besetzt sind.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank Herr Gabrielsen. Jetzt hat das Wort Frau Prof. Dr. Glock zur Beantwortung der Fragen der Kollegin Schewe-Gerigk und des Kollegen Maurer.

SV Prof. Dr. Jutta Glock: Ich beginne mit Frau Schewe-Gerigk und der ersten Frage zum Thema, ob es nicht ein zu tiefer Eingriff in Art. 14 GG ist, wenn wir eine Quote für die Aufsichtsratsmandate aufnehmen wollen. Also ich halte diese Argumente des DIHKs an dieser Stelle nicht für richtig. Natürlich kann man juristisch immer versuchen, mit unterschiedlichen Meinungen, Begründungen und Argumentationen weiter zu kommen. Ich würde die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts heranziehen wollen – die hier in der Analogie durchaus passend ist – zum Thema, inwieweit ein Unternehmer hinnehmen muss, dass Betriebsräte, sprich die Mitbestimmung, entsprechende Konsequenzen für den betrieblichen Alltag und die Ausgestaltung der unternehmerischen Freiheit hat. Das Bundesverfassungsgericht hat schon vor vielen Jahren gesagt, das ist hinzunehmen. Da wird die unternehmerische Freiheit schlicht eingeschränkt. Und das ist aus Sicht des Deutschen Juristinnenbundes sehr wohl hinnehmbar, weil wir Art. 3 GG haben, der die Gleichbehandlung von Männern und Frauen vorsieht. Wir sagen, wir haben hier in der Tat möglicherweise divergierende Grundrechte, aber das Grundrecht des Unternehmers auf völlige Freiheit geht nicht so weit, dass Art. 3 GG nicht berücksichtigt werden muss. Da sind wir also ganz anderer Meinung.

Zu der Frage, inwieweit es ausreicht, eine Sollvorschrift im Corporate Governance Kodex aufzunehmen und wie realistisch dann die Erhöhung des Frauenanteils ist, meine ich, dass man sicherlich über die Stufe in der Freiwilligenphase nachdenken

sollte. Das wäre auch aus unserer Sicht zu befürworten, denn auch wir haben ja schon angeregt, dass es eine Phase der Freiwilligkeit, nämlich analog dem norwegischen Gesetz geben sollte und das haben Sie ja in Ihrem Antrag auch so gefordert. Deswegen glauben wir sehr wohl, dass es ein wichtiger Schritt wäre, diese Sollvorschrift in den Corporate Governance Kodex aufzunehmen. Das war in der Tat auch das Ansinnen des Deutschen Juristinnenbundes, den Chef der Regierungskommission, Herrn Dr. Cromme, darauf aufmerksam zu machen, wie wichtig uns dieses Thema ist und wie viel Frauen es auch gibt, die in Vorstandspositionen und Geschäftsführerpositionen sitzen, die Aufsichtsratsmandatsträgerinnen sind und die in der Tat in Frage kommen, sich auch in der Kommission zu engagieren. Unser Petitum ist ja nicht nur, die Frauenquote in den Aufsichtsratsmandatsmöglichkeiten zu schaffen, sondern vor allen Dingen auch, Frauen in die Besetzung des Corporate Governance, in die Regierungskommission aufzunehmen.

Um die Frage von Herrn Maurer zu beantworten, inwieweit der in der Tat zu niedrige Frauenanteil auf der Ebene der Vorstandsposten zu ändern wäre: Wir glauben, dass es schon ein Schlüssel ist, wenn wir die Aufsichtsratsmandate auch für Frauen öffnen, denn wir wissen alle, dass ein Aufsichtsratsvorsitzender oder sein Gremium oder auch der Personalausschuss sich sehr intensiv damit beschäftigen, wer im Unternehmen Vorstand wird und wir glauben, dass dieser Schlüssel zuerst zu nehmen ist, um überhaupt die Chance zu bekommen, dass Frauen auch für Vorstandspositionen gefragt werden. Insofern würden wir nicht vorschlagen, gleichzeitig zu versuchen im Aktiengesetz auch noch zu implementieren, dass das Geschlecht bei der Besetzung von Vorstandspositionen eine Rolle zu spielen hat. Wir glauben nicht, dass das zielführend wäre, sondern wir würden es gerne über diese Schlüsselqualifikation des Aufsichtsrates tun.

Inwieweit der Antrag von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN EU-rechtlich, beziehungsweise verfassungsrechtlich bedenklich wäre, da sind wir in der Tat ganz anderer Meinung als Frau Dr. Zimmermann. Wir sind der Meinung, dass es nicht europarechtswidrig ist, weil wir hier gerade mit europarechtlichen Bestimmungen, was die Gleichstellung angeht, argumentieren. Wir haben Art. 2, Art. 3 Abs. 2 und Art. 141 Abs. 4 des EG-Vertrages, der die Gleichstellung vorschreibt. Wir haben die völkerrechtliche

Verpflichtung aus Art. 11 Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW). Das sind für uns die Bestimmungen aus dem Europarecht und dem Völkerrecht, die sehr wohl das Ziel verankern, dass sich auch der bundesrepublikanische Gesetzgeber für die tatsächliche Umsetzung der Vorgaben für die Geschlechtergleichstellung einsetzen muss.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank, Frau Prof. Dr. Glock. Jetzt abschließend in dieser Runde Frau Prof. Dr. Windbichler auf die Frage des Kollegen Benneter.

SV Prof. Dr. Christine Windbichler: Vielen Dank für diese Frage. Ich habe meine Skepsis geäußert dahingehend, ob eine Quotenregelung zur Qualitätsverbesserung führen wird, kann, soll. Größere Diversität in Aufsichtsräten ist sicherlich wünschenswert und es wäre eine Win-win-Situation, wenn durch mehr Frauen im Aufsichtsrat auch die Aufsichtsratsarbeit insgesamt verbessert würde. Das gilt im Übrigen auch für Ausländer. Ich finde es sehr erfreulich, dass in Deutschland nach und nach in den Vorständen immer wieder einmal Ausländer auftauchen. Das ist alles positiv. Meine Skepsis richtet sich dagegen, dass man diese Effekte durch eine starre Quote erreichen will. Das ist der Ansatz und das ist auch der Punkt, weshalb die hier zitierte Empirie, die sozialwissenschaftlichen Methoden empirischer Studien uns nicht weiterhelfen. Die Ergebnisse, die uns hier vorgetragen werden, sind Korrelationen, und eine Korrelation sagt über Kausalität in aller Regel nichts aus. Gut, das hängt von der einzelnen Studie ab, man muss da natürlich das Setup hinterfragen, jedenfalls darf man Kausalität und Korrelation nicht verwechseln. Was in den USA an Ergebnissen nun angeführt wird, dort sind alle „freiwillige“ Frauen, es sind freiwillige Regeln, nicht Ergebnisse von durch Quotenregelungen erzwungenen Mitgliedschaften in Aufsichtsräten, das macht es ganz deutlich. Vielleicht sind diese Unternehmen deshalb erfolgreicher, weil sie einfach besser sind und weil sie besser sind, haben sie Frauen drin. Wie gesagt, über einen Effekt von Quoten kann man aus diesen Studien nichts herleiten.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Herzlichen Dank. Wir machen jetzt noch eine zweite Fragerunde und versuchen, alle Fragen die noch gestellt werden, in

diese Runde einfließen zu lassen, wenn Sie einverstanden sind. Es beginnt der Kollege Benneter.

Klaus Uwe Benneter (SPD): Eine Frage an Frau von Alemann und an Frau Prof. Glock. Die Vereinbarung vom Jahre 2001 zwischen der Bundesregierung und den Wirtschaftsverbänden ist ja eine freiwillige Vereinbarung, von der eben auch Frau Prof. Windbichler gesprochen hat. Sie sagt, die hat nichts bewirkt. Sie sagen beide, die hat nichts bewirkt. Warum eigentlich nicht?

Eine weitere Frage an Herrn Thannisch, im selben Kontext. Frau Prof. Windbichler hat eben noch einmal, aber auch vorher schon gesagt, die Erhöhung des Frauenanteils unter den Arbeitnehmervertretern habe sich nicht sichtbar in einer verbesserten Corporate Governance niedergeschlagen. Sie haben darauf hingewiesen, dass alleine durch die Quotenregelung – wenn man so will – oder die Beteiligungsregelungen im Betriebsverfassungsgesetz eben doch jetzt schon sichtbare Fortschritte zu sehen sind, was die Entwicklung der Frauenbeteiligung und auch die ökonomischen Ergebnisse angeht. Deshalb meine Frage an Sie. Gibt es da inzwischen schon greifbare Ergebnisse beim DGB im Hinblick auf die erhoffte Qualitätsverbesserung?

Irmingard Schewe-Gerigk (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine erste Frage geht an Herrn Gabrielsen. Die Vertreterin des DIHK hat ja vermutet, dass, wenn wir in Deutschland die Quotierung für die Aufsichtsräte einführen, es zu einer Abwanderung von Unternehmen kommt und der Standort benachteiligt würde. Mich würde interessieren, wie viele Unternehmen in der Zwischenzeit Norwegen verlassen haben?

Meine zweite Frage geht an Frau Prof. Windbichler. Wie könnte Ihrer Meinung nach, unter der Annahme, Quoten für Aufsichtsräte seien verfassungsrechtlich und europarechtlich zulässig, die Quotierung gesellschaftsrechtlich ausgestaltet werden? Wäre zum Beispiel eine Regelung wie wir sie im Bundesgremienbesetzungsgesetz haben, denkbar? Da steht ja in § 2, dass jeweils für einen Sitz eine Frau und ein Mann vorzuschlagen wären und wenn Sie gestatten, Herr Vorsitzender, noch eine kurze dritte Frage – meine dritte Frage richtet sich an den Gewerkschaftsvertreter, Herrn Thannisch. Sie möchte ich gerne fragen, womit die Forderung des DGB

begründet wird, wonach sich die Bezugsgröße für den Anteil der Arbeitnehmerinnenvertreterinnen im Aufsichtsrat stets am Anteil der Frauen und Männer an der Belegschaft orientieren soll. Der Aufsichtsrat ist ja kein Vertretungsgremium, für mich ist das unverständlich. Ebenso, warum Sie die Quote im Jahr 2012 von 30 Prozent nur für die Anteilseigner festlegen wollen? Vielleicht könnten Sie das noch einmal erklären.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank. Er gibt keine weiteren Wortmeldungen. Dann beginnen wir mit der zweiten Antwortrunde. Es beginnt Frau von Alemann auf die Frage des Kollegen Benneter.

SV Annette von Alemann, M.A.: Danke für diese Frage zur Vereinbarung. Wir haben uns auch gefragt, weshalb eine freiwillige Vereinbarung – zahlenmäßig gesehen – nichts bewirkt hat. Wenn man sich die Vereinbarung ansieht und ansieht, zwischen wem sie geschlossen wurde, dann liegen einige Vermutungen nah. Das eine ist, in der Vereinbarung selbst waren keine konkret messbaren Ergebnisse verzeichnet. Das heißt, sie ging gar nicht von konkreten Quoten oder Maßnahmen aus oder von etwas, was man hinterher hätte messen können, sondern die Vereinbarung als solche war schon relativ allgemein gehalten, so dass man alles mit ihr anfangen konnte. Das zweite ist, man muss sich ansehen, wer sie unterzeichnet hat. Das waren nicht die Tarifpartner, sondern es waren die vier Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft und die Bundesregierung. Das heißt, diese Organe sind gar nicht weisungsberechtigt gegenüber den Unternehmen. Das heißt, wenn der BDI seine Mitgliedsunternehmen informiert, dann kann er das tun, aber die Mitgliedsunternehmen müssen das nicht umsetzen. Zu der Information der Unternehmen ist noch zu sagen, dass in einer sehr großen Unternehmensstudie, einer Böckler-Studie, herausgefunden wurde, dass die Vereinbarung zwei Jahre danach in der Hälfte der befragten Unternehmen überhaupt nicht bekannt war. Das heißt, so gut wurde da offenbar gar nicht informiert. De facto kann man feststellen, dass die Vereinbarung in einigen Unternehmen Veränderungen katalysiert hat. Das heißt, Veränderungen, die sowieso schon geplant waren, wurden jetzt mit der Vereinbarung noch einmal begründet. Was man allerdings sagen kann, und das würde für die Vereinbarung sprechen: Die Vereinbarung und auch der mit ihr verbundene Wandel in der Familienpolitik scheint für einen ganz langsamen

Bewusstseinswandel in puncto Familienfreundlichkeit in der Wirtschaft zu sprechen. Damit ist den Frauen selber noch nicht geholfen, weil Frauen damit automatisch auf das Thema Familie reduziert werden, aber andererseits merkt man, dass hier Themen gesetzt wurden und gesetzt werden. Inwieweit sich die Themen auch in konkreten Maßnahmen und konkreten Ergebnissen niederschlagen, kann man erst im Zeitverlauf messen und das wird – meiner Meinung nach – noch einige Zeit dauern. Vielen Dank.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank. Jetzt hat das Wort Herr Gabrielsen zur Beantwortung der Frage der Kollegin Schewe-Gerigk.

SV Ansgar Gabrielsen: Herr Vorsitzender, die Frage ging ja in die Richtung, inwieweit riskiert man tatsächlich, dass Unternehmen das Land verlassen, wenn man eine Quote einführt und was ist in Norwegen passiert? Lassen Sie es mich noch einmal präzisieren. Bei uns war es nicht die Frage einer Quotenregelung innerhalb des Aufsichtsrates allein, sondern des norwegischen Vorstands, der auch eine Aufsichtsratsfunktion hat. Wir müssen sagen, dass die Wirtschaft sechs Jahre Zeit erhielt, um diese Dinge zu implementieren. Wir hatten einen Frauenanteil von sechseinhalb Prozent und 1,7 Männer sollten mit 1,7 Frauen ausgetauscht werden im Laufe der sechs Jahre. Also, es lag keine Dramatik darin. Das Argument eines möglichen Rückzugs bestimmter Unternehmen aus Norwegen haben wir natürlich auch gehört. Aber es ist nicht passiert. Wir haben die niedrigste Arbeitslosigkeit in Europa. Wir haben einen hohen Zuzug von Arbeitskräften. Wir haben große Investorengruppen. Wir haben große norwegische Gesellschaften, insbesondere im Off-shore-Bereich und im Gasbereich. Die haben die gleichen Forderungen erfüllen müssen. Wir haben diese Einwände natürlich vor sechs Jahren auch gehört im Rahmen dessen, was wir vielleicht so ein bisschen „Propaganda“ nennen, aber wenn man die Realität sieht, haben wir eigentlich diese Bedenken in der Form nicht gehört.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank Herr Gabrielsen. Jetzt Frau Prof. Dr. Glock auf die Frage des Kollegen Benneter.

SV Prof. Dr. Jutta Glock: Wenn ich die Frage noch mal aufgreifen darf. In der Tat, die Bilanz zur Chancengleichheit, die zweite Bilanz, die im Jahre 2006 ausgewertet

worden ist, kam ja – rein statistisch gesprochen – zu einem anderen Ergebnis. Die hat ja gezeigt, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Höhe von 32 Prozent gegeben sein soll. Dazu hat sich der Deutsche Juristinnenbund in einer eigenen Stellungnahme sehr differenziert geäußert, auf die will ich nur ganz kurz eingehen. Es ist nämlich völlig richtig, was die Kollegin hier gerade erwähnte, dass es keine klaren, messbaren Kriterien in der Vorgabe gab, wie das eigentlich bewertet werden soll. Das heißt, es sind in diesem zweiten Bericht im Jahr 2006 auch Positionen aus der vierten, fünften und sechsten Ebene zur Führungsebene hinzugerechnet worden. Beispielsweise wurde hier schon eine einfache Marktleiterin eines Einzelhandelsunternehmens zur Führungsebene gerechnet. Daraus hat sich dann tatsächlich, wenn man das so sieht, ein rechnerischer Anteil von 32 Prozent ergeben. Wir sagen als Juristinnenbund, diese Zahl ist dadurch so geschönt, dass sie absolut zu vernachlässigen ist und nehmen die Zahlen, die wir sonst aus den Statistiken haben, die sich zwischen fünf und sieben Prozent bewegen oder die bei den 30 börsennotierten Unternehmen, wir haben es gerade schon gehört, wo eine einzige Frau im Vorstand sitzt. Wir sind der Meinung, dass die Zusage der Bundesregierung – die ja damals dieses Bündnis mit den Wirtschaftsverbänden geschlossen hat, um das Gesetz zur Gleichstellung in der Privatwirtschaft zu vermeiden – hier nachhaltig nichts geändert hat. Im Gegenteil, es wird eher schlechter als besser. Deswegen ist die Zusage der Regierung in dem Zusammenhang mit dem Bündnis, gesetzgeberische Maßnahmen zu treffen, wenn sich der Führungskräfteanteil der Frauen nicht entsprechend verbessert, nunmehr wirklich einzuhalten. Vielen Dank.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank. Jetzt bitte Herr Thannisch auf die Fragen der Kollegen Benneter und Schewe-Gerigk.

SV Rainald Thannisch: Herr Benneter, vielen Dank für Ihre Frage. Die Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes durch die rot-grüne Regierung hat ja nun nicht nur die Minderheitengeschlechterquote vorgesehen, sondern eine ganze Reihe weiterer Änderungen und Reformen, die wir sehr begrüßt haben. Zum Beispiel neue Zuständigkeiten des Betriebsrates im Bereich des Umweltschutzes und wichtige neue Funktionen des Betriebsrates im Bereich der Weiterbildung, um nur einige zu nennen. Es sind noch eine ganze Reihe. Das bedeutet auch, dass die Studien, die

ich gleich zitieren werde, auch die neueren Studien, die die Effekte der Reform mit erfassen, hier nicht nur den Effekt der Minderheitengeschlechterquote, sondern insgesamt die Wirkung der betrieblichen Mitbestimmung messen. Wenn wir uns diese Studien anschauen – das ist an sich ganz spannend, das sind ökonometrische Studien, die die Betriebe mit einem Betriebsrat mit Betrieben ohne Betriebsrat vergleichen und tatsächlich auch Kausalitäten aufzeigen können – dann zeigt sich, dass die Existenz eines Betriebsrates nach den ökonometrischen Studien mit einer höheren Beschäftigungssicherheit, weniger Kündigungen beiderseitig, einer höheren Produktivität und ebenfalls einer verbesserten Weiterbildung einhergeht. Wir haben also hier insgesamt eine ausgesprochen positive Performance der betrieblichen Mitbestimmung inklusive aller gesetzlichen Bestandteile.

Wenn wir kurz den Blick auf die Unternehmensmitbestimmung richten, sehen wir, dass der Effekt hier weniger direkt ist. Es ist so, dass Betriebsratsmitglieder oder -vorsitzende gerne als betriebliche Arbeitnehmerinnenvertreter und Arbeitnehmervertreter gewählt werden, aber das ist ja kein Zwang. Das ist ja nach wie vor eine Wahl. Die werden oftmals gewählt, weil sie natürlich besonders bekannt und prominent und auch anerkannt sind und das Vertrauen der Belegschaft haben. Wenn wir uns hier die Studienlandschaft ansehen, kann man ganz klar sagen, dass es keine ökonomischen Nachteile in der Zusammenschau aller Studien gibt. Also mit ganz großer Wahrscheinlichkeit gibt es keine ökonomischen Nachteile der paritätischen Unternehmensmitbestimmung. Es gibt stattdessen, das haben die wissenschaftlichen Mitglieder der Regierungskommission unter Leitung von Herrn Professor Biedenkopf bestätigt, eine Tendenz in den neueren Studien zu einer positiven Wirkung, insbesondere mit Hinblick auf Produktivität und Innovation. Wie gesagt, der Anteil der von Ihnen angefragten Einbeziehungen von Frauen in das Betriebsverfassungsgesetz kann an der Stelle, glaube ich, nicht mehr sauber nachgehalten werden, könnte aber durchaus mit enthalten sein.

Gestatten Sie mir eine letzte Anmerkung in dem Zusammenhang. Wenn wir internationale Vergleiche heranziehen, die natürlich sehr spannend und wichtig sind, müssen wir immer sehen, dass wir das deutsche dualistische System und hier den Aufsichtsrat, der in vielen Fällen mitbestimmt ist, mit einem Board-System vergleichen, einem Verwaltungsratssystem in den USA und wenn ich es richtig sehe,

auch in Norwegen. Das heißt, wir müssen hier bei den Vergleichen immer berücksichtigen, dass in Board-Systemen auch Geschäftsführungsaufgaben wahrgenommen werden.

Dann möchte ich kurz auf die Frage von Frau Schewe-Gerigk antworten. Der Kern der Unternehmensmitbestimmung ist die demokratische Kontrolle wirtschaftlicher Macht. Das ist meines Erachtens die geschichtliche Grundlage, auch vor dem Hintergrund historischer Erfahrungen in Deutschland. Ich möchte zwei Argumente dafür bringen, warum ich denke, dass sich sinnvollerweise die Vertretung der Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenvertreter am Anteil der Frauen und Männer im Unternehmen bestimmen sollte. Zum einen wäre hier zu nennen, dass natürlich, wenn wir eine volkswirtschaftliche Betrachtung heranziehen, die Arbeitnehmerinnenvertreter und Arbeitnehmervertreter den Produktionsfaktor Arbeit repräsentieren. Ein Unternehmen besteht aus den beiden Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital. Die Arbeitnehmervertreter und Arbeitnehmerinnenvertreter repräsentieren den Faktor Arbeit und hier sollte sinnvollerweise – wie ich finde – eine Orientierung an der Verteilung der Geschlechter im Unternehmen stattfinden.

Zweitens, Kapitalgesellschaften haben sich an dem Unternehmensinteresse, eine juristische Größe, zu orientieren. Das Unternehmensinteresse berücksichtigt die Interessen der Anteilseignerinnen und Anteilseigner einerseits und die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andererseits und das Interesse der Öffentlichkeit. Auch an dieser Stelle halte ich es für sinnvoll, dass im Rahmen des Unternehmensinteresses bei der Wahl der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertreter hier ebenfalls das Verhältnis der Geschlechter im Unternehmen Berücksichtigung findet.

Noch ein ganz ein praktischer Hinweis. Es gibt tatsächlich Branchen, die auch von unseren Mitgliedsgewerkschaften organisiert und betreut werden, in denen das Verhältnis der Geschlechter ausgesprochen ungleich verteilt ist. Es gibt Branchen, die werden ganz, ganz überwiegend von Männern dominiert und Branchen, die ganz, ganz überwiegend von Frauen dominiert werden. In diesen Branchen ist es dann tatsächlich schwierig – wäre es schwierig, auch für die Kolleginnen und Kollegen vor Ort – dann tatsächlich einer solchen 40 Prozent-Quote in allen Fällen Rechnung zu

tragen. Auch vor diesem Hintergrund sehen wir die genannte Orientierung – eine Verteilung im Unternehmen – als sinnvoller an. Danke.

Zwischenfrage Irmingard Schewe-Gerigk (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Warum soll die Quote nur für die Anteilseigner gelten?

SV Rainald Thannisch: Wir haben jetzt in unserer Diskussion noch keine genaue Quote an der Stelle definiert. Wir haben nur gesagt, dass wir gerne eine Sollvorschrift in den deutschen Corporate Governance Kodex aufnehmen würden, uns auch dafür einsetzen werden in der Kodex-Kommission. Dies vor dem Hintergrund, dass wir der Auffassung sind, dass sich im Rahmen freiwilliger Selbstverpflichtungen die Richtlinien der Gewerkschaften, wie eben erwähnt, an der Vertretung der Geschlechter im Unternehmen orientieren sollten und wir eine ähnliche Bemessungsgrenze für die Kapitalseite nicht feststellen können. Es wäre nicht sinnvoll, den Anteilsmarkt der Aktionärinnen an der Stelle zu ermitteln; wenn es überhaupt möglich wäre, müsste man hier sicherlich über eine andere Bezugsgröße diskutieren und das wäre dann sicherlich eine etwas abstraktere Quote an der Stelle. Das sind jetzt aber tatsächlich persönliche Überlegungen. Hier haben wir noch keine Positionsbestimmung im Deutschen Gewerkschaftsbund.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank. Jetzt abschließend Frau Prof. Dr. Windbichler zur Beantwortung der Frage der Kollegin Schewe-Gerigk.

SV Prof. Dr. Christine Windbichler: Es ist natürlich ganz richtig, dass Sie nach der gesellschaftsrechtlichen Umsetzung fragen, denn bei der Umsetzung hinsichtlich der Arbeitnehmervertreter haben wir einen gewissen Vorlauf durch die Betriebsverfassung, die aber nur bedingt übertragbar ist. Darauf hat Herr Thannisch ja hingewiesen, denn da geht es um die Koordination der verschiedenen Ebenen, die der konzerninternen Arbeitnehmer, die der leitenden Angestellten und die der Gewerkschaftsvertreter. Also, das führt noch zu etlichen technischen Problemen, aber wir haben einen gewissen Vorlauf, auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, das gesagt hat, dann muss man eben bei den Betriebsratswahlen gegebenenfalls in den Listen springen. Im Gesellschaftsrecht wird das insofern technisch ziemlich schwierig, als man davon ausgeht, dass, wenn

nur eine Position zu besetzen ist und die Quote nicht erfüllt ist, dann das Geschlecht eine relative Wählbarkeitsvoraussetzung ist. Das heißt, dann kann im Grunde nur eine Person des Geschlechts vorgeschlagen werden, das fehlt. Wir haben aber häufig die Situation, dass mehrere Positionen zu besetzen sind. Die Vorstellung, dass dann mehrere Vorschläge kommen, ist vielleicht angelehnt an die Erfahrung mit der Betriebsverfassung, sie entspricht aber überhaupt nicht der Realität in Aktiengesellschaften. Denn die Realität ist, dass die Hauptversammlung ja nicht wählt. Es steht zwar so im Gesetz, aber faktisch ist es ein Kooptationsprozess mit einer Ratifikation. Nur in seltenen Konfliktsituationen, etwa bei einem neuen Paketaktionär, kommt es zu wirklich kontroversen Wahlen mit mehreren konkurrierenden Kandidatinnen und Kandidaten. Das ist aber die Ausnahme. Das ist kein Missstand, denn eine Hauptversammlung ist als Gremium für die Suchfunktion von Aufsichtsratsmitgliedern nicht geeignet. Die Niederlande hatten ja bis vor einiger Zeit den Kooptationsprozess sogar im Gesetz festgeschrieben. Faktisch haben wir den überall. Damit verschiebt sich das Problem auf die Vorschläge, die der Aufsichtsrat selbst zu machen hat und dementsprechend ist der in die Pflicht genommen. Anders kann ich es mir nicht vorstellen, wobei wir hier – Sie haben das angedeutet –, wenn man zwei Vorschläge macht, das Problem der Aufsichtsratszusammensetzung bekommen. Die Aufsichtsratszusammensetzung ist ganz wichtig hinsichtlich der Qualifizierung der Person. Ein guter Aufsichtsrat setzt sich zusammen aus Personen mit ganz unterschiedlichen Qualifikationen. Da hat man den mit der Financial Literacy, man hat Personen mit anderen Erfahrungen und Kenntnissen, und das Gremium zusammen leistet die Arbeit. Insofern sind die einzelnen Personen nicht austauschbar. Das macht die Sache sehr schwierig. Hinzu kommt die Aufsichtsratsgröße, nehmen Sie einen dreiköpfigen Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft, die unter das Drittelbeteiligungsgesetz fällt. Dann haben Sie einen Arbeitnehmervertreter und zwei Anteilseignervertreter und da wird das einfach schwierig. Daran sieht man, dass Quotenregelungen in vergleichsweise kleinen Gremien generell rechtstechnisch extrem sperrig sind. Wenn Sie größere Gremien haben, geht das leichter. Das ist eine ganz pragmatische Feststellung. Es kommt hinzu, dass man es ja gesellschaftsrechtlich absichern muss, damit es auch eingehalten wird, und da ist eben die Frage: Was passiert, wenn die falschen Personen gewählt wurden, sind die Wahlen anfechtbar, sind sie nichtig? Wenn sie anfechtbar sind, dann haben wir gleich wieder die Aktionäre, die vielleicht glauben,

dass es anfechtbar ist, auf der Matte. Bei Nichtigkeit ist die Frage, was geschieht dann? Muss dann das Registergericht eine Notbestellung vornehmen? Es gibt eine ganze Palette von Möglichkeiten, die insgesamt aber nicht für eine gute Corporate Governance sprechen. Ich weise nur auf die Hausaufgaben hin, die bei einer Umsetzung zu machen sind.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Herzlichen Dank Ihnen an alle Sachverständigen für die großzügig bemessene Zeit, die Sie uns eingeräumt haben. Ich bedanke mich, dass Sie uns Ihren Sachverstand zur Verfügung gestellt haben und schliesse die Anhörung.

Ende der Sitzung: 16.54 Uhr

Andreas Schmidt (Mülheim), MdB
Vorsitzender