

**Öffentliche Anhörung “Geschlechtergerechte Besetzung von Aufsichtsräten“ am 11.05.2011
Stellungnahme der Sachverständigen Dr. Angelika Dammann, SAP AG**

Es besteht kein Zweifel daran, dass Frauen heute in Vorständen und Aufsichtsräten unterrepräsentiert sind. Für Unternehmen in Deutschland ist es, aus Gründen der Chancengleichheit wie auch angesichts des wachsenden Fachkräfteengpasses unverzichtbar, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und ihre Potentiale stärker zu nutzen. Ausgewogene Führungsstrukturen führen auch zu besseren wirtschaftlichen Ergebnissen, d.h. es gibt einen klaren Handlungsauftrag.

Die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote stellt jedoch kein geeignetes Mittel dar, um das Problem der nicht ausreichenden Repräsentanz von Frauen in höchsten Führungsgremien nachhaltig zu lösen. Dazu bedarf es eines breiten und längerfristig angelegten Maßnahmenpaketes, zu dem sich Unternehmen und Politik gleichermaßen verpflichten müssen. Ungeachtet einer möglichen verfassungs- und europarechtlichen Unvereinbarkeit der Frauenquote setzen wir ganz im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex auf konkrete, eigenverantwortliche und unternehmensspezifische Zielsetzungen, um eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in Führungspositionen zu erreichen.

Die DAX 30-Unternehmen haben sich am 30.03.2011 auf eine gemeinsame Erklärung verständigt, mit der ein klares Bekenntnis zur systematischen Förderung und Beteiligung von Frauen öffentlich und verbindlich abgegeben wurde. Das gilt insbesondere für Maßnahmen der Personalentwicklung wie auch einer Weiterentwicklung der Unternehmenskulturen, ohne die eine stärkere Repräsentanz von Frauen in höchsten Führungspositionen nicht erreicht werden kann. An der Umsetzung dieser Verpflichtung arbeiten die DAX 30-Unternehmen bereits heute zielstrebig und mit aller Ernsthaftigkeit. Die aufgelegten Programme werden sehr konkret, transparent und zielorientiert eine Stärkung des Frauenanteils in Führungspositionen erreichen, wobei die gegenwärtigen vertraglichen Verpflichtungen für Vorstands- und Aufsichtsratsfunktionen selbstverständlich zu wahren sind und auch niemand allein wegen seines Geschlechts in seiner bisherigen Funktion ersetzt werden kann.

Die in den vergangenen Wochen kommunizierten Nominierungen von Frauen für Aufsichtsratspositionen zeigen deutlich, dass die Unternehmen in Deutschland gezielte Aktionen für eine stärkere Vertretung von Frauen ergreifen. Bei der Mehrzahl der jüngsten Aufsichtsratsnominierungen handelt es sich allerdings um Nominierungen von Frauen aus dem Ausland. Sie belegen, dass es in Deutschland heute noch zu wenige geeignete Kandidatinnen gibt. Dies gilt erst recht für Vorstandspositionen. Die Erfahrung, die hier benötigt wird, um zunehmend komplexe und global agierende Unternehmen mit höchster Verantwortung für die Zukunftsfähigkeit und Zukunftssicherheit der Mitarbeiter zu leiten, ist heute leider nur sehr beschränkt in Deutschland vorhanden. Diese Situation gilt es durch langfristige und konzertierte Maßnahmen zu ändern. Eine Quote, die auf kurzfristige signifikante Änderungen in den kommenden Jahren abzielt, greift daher zu kurz und wird nicht ohne Qualitätseinbuße erfüllbar sein, es sei denn, fachlich geeignete Kandidatinnen kommen überwiegend aus dem Ausland. Das bringt jedoch für Deutschlands Frauen keine wirkliche

Verbesserung. Heute streben viele gut ausgebildete Frauen in verantwortungsvolle Führungspositionen, nicht aber unbedingt in die wenigen und sehr weit entfernten Positionen in Vorstand und Aufsichtsrat. Für diese Mehrheit der Frauen bringt eine Quote also keinerlei Verbesserung. Deutschlands Frauen wollen aber jetzt eine Chance zur Verbesserung ihrer Situation. Dies kann nur mit gezielten Personalplanungsmaßnahmen und einer verantwortlichen Rolle der Politik für die Schaffung geeigneter flankierender Rahmenbedingungen erreicht werden. Kompromisse bei der Qualität sind jedenfalls nicht konsensfähig.

Neben gezielten Personalplanungsmaßnahmen zur Förderung von Frauen sowie flexibleren Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer muss daher auch die Politik aktiv werden und eine breite Basis für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf schaffen. Es bedarf einer viel größeren Anzahl von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder jeden Alters, flächendeckender Ganztagschulen wie auch einer gezielten Einflussnahme, um eine größere Wertschätzung in der Gesellschaft für berufstätige Mütter auch im privaten Umfeld zu erreichen. Als Frau berufstätig zu sein, Karriereambition zu hegen und gleichzeitig eine Familie zu haben muss genauso als Norm gelten wie das bei Männern der Fall ist. Davon sind wir heute allerdings weit entfernt, selbst in der jungen Generation. Diese komplexe Aufgabe können die Unternehmen nicht alleine lösen. Hier stehen Politik und Gesellschaft in der Mitverantwortung. Eine gesetzliche Quote wird diesen breiten gesellschaftlichen Wandel nicht erzwingen können, das kann nur ein nachhaltig angelegter und von allen Gruppen gemeinsam getragener gesamtgesellschaftlicher Prozess. Unseren Beitrag wollen wir dazu gerne leisten.

Ansprechpartner:

- Dr. Angelika Dammann
Arbeitsdirektorin, Mitglied des Vorstands SAP AG
Email: angelika.dammann@sap.com
Tel.: +49 6227 7-52900
- Marie-Therese Huppertz
Vice President Government Relations SAP AG
Email: marie-therese.huppertz@sap.com
Tel.: +49 30 410-92 240