

Mehr Frauen in Aufsichtsräte!

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen signifikant zu erhöhen, trat Mitte 2015 das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“ in Kraft. Aus gutem Grund. Viel zu lange stagnierte der Frauenanteil in den Führungsetagen deutscher Unternehmen. Vieler Appelle und freiwilliger Selbstverpflichtungen der Unternehmen zum Trotz. Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes zeigt sich: die Quote wirkt. Die Initiative „Frauen in Aufsichtsräte – Mehr Zukunft Unternehmen“ will sich nun dafür einsetzen, dass die Wirkung nicht verpufft, die notwendigen Schritte eingeleitet werden und große, mittelständische Unternehmen die Chance haben, die richtigen Aufsichtsrätinnen zu finden.

Von Sonja Dietz

Seit eineinhalb Jahren gilt das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“, kurz: FüPoG. Hinter dem Wortungetüm verbirgt sich jedoch Erfreuliches, wie das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem offiziellen Statement mitteilt: „Alle Unternehmen, die unter die Regelung der festen Quote fallen und 2016 neue Aufsichtsratsposten zu besetzen hatten, haben sich an die feste Quote gehalten. Sofern nicht schon ein Frauenanteil von 30 Prozent erreicht war, wurden frei werdende Aufsichtsratsposten durchgehend mit einer Frau nachbesetzt.“

Gesetz verfehlt Wirkung nicht

Das FüPoG fußt auf zwei Säulen:

- ✓ Es schreibt eine feste Quote von 30 Prozent für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht vor. Diese gilt seit Anfang 2016 aber nur für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten in börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen. Das sind in der Regel Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten und einem von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite paritätisch besetzten Aufsichtsrat.
- ✓ Börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen sind verpflichtet, eigene Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils zu geben. Sie müssen für ihre Aufsichtsräte, Vorstände und obersten Management-Ebenen Ziele bestimmen und darüber öffentlich in ihrem Lagebericht informieren. Die Bundesregierung überprüft den Fortschritt in ihrem jährlichen Bericht.

Sollte die Quote bei einer Aufsichtsratswahl nicht beachtet werden, bleiben die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Plätze rechtlich unbesetzt ("Leerer Stuhl"). Die gute Nachricht: Bisher ist noch kein Stuhl leer geblieben.

Einzigartige Initiative für mehr Wissen, Information, Beratung und Vermittlung

Damit ist das FüPoG auf dem richtigen Weg, denn es hat einen längst überfälligen Kulturwandel in den Führungsetagen der Privatwirtschaft initiiert. In den Augen von Personalberater Dr. Wolfgang Gawlitta hat die Quote ihr wichtigstes Ziel eigentlich bereits erreicht: „Unternehmen diskutieren über den Anteil von Frauen in den obersten Management-Ebenen, aus denen vorrangig Mitglieder für die Vorstände und Aufsichtsräte rekrutiert werden“, sagt der Initiator des Projekts „Frauen in Aufsichtsräte – Mehr Zukunft Unternehmen“.

Besagte Initiative von Beratungsunternehmen, Personalberatern und Wissenschaft in Zusammenarbeit mit Partnern aus dem Bereich der Jobbörsen und der Industrie- und Handelskammern (IHK) ist in Deutschland noch einzigartig. Sie will unterstützen, dass das Thema nachhaltig umgesetzt wird und Positionen effizient mit den richtigen Kandidatinnen besetzt werden. „Die Quote darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass immer noch zu wenig Frauen dort sind, wo die wichtigsten Entscheidungen fallen. Insbesondere mittelständische Unternehmen brauchen die richtige Beratung bei der Suche und Auswahl der Kandidatinnen“, sagt Regine Domke, Personalberaterin bei Dr. Gawlitta BDU und einer der fachlichen Köpfe der Initiative.

Vertreten im Kompetenzteam sind unter anderem Dr. Katrin Luzar, Senior Manager PR & Content DACH beim Online-Karriereportal Monster, Dr. Stefan Hirsch, Wissenschaftler an der ETH Zürich, Personalberater Dr. Dirk Wölwer (Dr. Gawlitta BDU) und Bernd Keller, Wirtschaftsprüfer- und Partner sowie Frau Dr. Patricia Sirchich (Rechtsanwältin) und Herr Thorsten Schumacher (Rechtsanwalt) bei der BDO AG aus Bonn.

Die ersten nachweisbaren Erfolge erfreuen Initiator Wolfgang Gawlitta zwar, aber er sieht gerade jetzt besonders für mittelständische Unternehmen Handlungsbedarf. „Das Gesetz ist nur die Speerspitze für alle Bereiche der Privatwirtschaft und der öffentlichen Hand. Es müssen noch mehr Taten folgen.“

Ziele der Initiative

Die Initiative hat sich daher mehrere Ziele gesetzt:

- Beratung zu Pflichten, Rechten und Haftung von Aufsichtsräten
- Effizienzprüfungen sowie Vergütungsberatung von Aufsichtsräten
- Finanzierungs- und Controlling-Beratung
- Suche und Auswahl von Aufsichtsrätinnen und Aufsichtsräten im In- und Ausland

Mit der wissenschaftlichen Unterstützung von Dr. Stefan Hirsch von der ETH Zürich sollen außerdem die Auswirkungen weiblicher Aufsichtsräte auf die Geschäftsentwicklung von Firmen untersucht werden.

„Dieses Kompetenzteam aus Bonn/Rhein-Sieg kann als Leuchtturmprojekt ausstrahlen“, sagt IHK-Hauptgeschäftsführer Dr. Hubertus Hille: „Wir brauchen mehr Frauen in deutschen Unternehmen – von Spezialisten und Fachkräften bis zu Führungskräften und Aufsichtsrätinnen. Voraussetzung hierfür ist allerdings die sinnvolle Weiterentwicklung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen.“

Text- und Pressebüro Dietz

Sonja Dietz

Friedensstraße 44

63165 Mühlheim am Main

06108 8070800

+49179/5100947

<http://text-und-pressebuero-dietz.de/Startseite/>