

Dritter Rechenschaftsbericht zum Frauenförderplan

Suu Kuyi

Clara Schumann

Marie Curie

Astrid Lindgren

Sabine Asgodom

Frida Kahlo

Indira Gandhi

→ INHALT

Frauen Sie haben die Geschichte geprägt. Waren oder sind Wegbereiterinnen, Politikerinnen, Künstlerinnen, Nobelpreis-Trägerinnen und vieles mehr!

Clara Schumann

Marie Curie

Frida Lindgren

Frida Kahlo

Jane Goodall

Simone de Beauvoir

Mutter Theresa

Benazir Bhutto

1.	Frauen und Männer beim RSGV: Vergleich Zahlen 2007 und 2011 sowie ihre Kommentierung	10
1.1	Vergleich Zahlen 2007 und 2011	11
1.2	Entwicklung Höhergruppierungen von 2008-2010	15
2.	Chronologische Darstellung der Maßnahmen 2008-2011	16
3.	Fortschreibung des Frauenförderplans (FFP)	20
4.	Aktuelle Situation in Deutschland und Europa	21
5.	Zitate zur (Frauen-)Quote	24
6.	Und was sagen Sie zur Quote?	26

Vorwort	4
Allein unter Frauen	8
Impressum	27

Die Förderung / Gleichstellung von Frauen muss selbstverständlicher Teil einer Unternehmenskultur werden. Nur dann, wenn alle diese Kultur leben, kann sich nachhaltig etwas ändern.

Audrey Hepburn

Hillary Clinton

Astrid Lindgren

von Suttner

Liebe Frauen, liebe Männer,

62 % aller Sparkassenmitarbeiter sind weiblich – ein Spitzenwert in der Kreditwirtschaft. In den Führungsetagen der Sparkassen sieht das Bild allerdings gänzlich anders aus. Hier beträgt der Anteil von Frauen in Vorstandspositionen nur knapp 4%. In den einhundert größten Banken in Deutschland liegt der Frauenanteil in den Vorständen bei 2,6%.*

Verglichen damit ist die Sparkassenorganisation also nicht schlecht aufgestellt. Dennoch: Frauen in Spitzenpositionen sind in der Organisation weiterhin unterrepräsentiert. Dabei müsste es für Sparkassen als Marktführer selbstverständlich sein, die Förderung von Frauen weiter auszubauen. Mit mehr Frauen in Führungspositionen wäre die Organisation ein besseres Spiegelbild unserer Gesellschaft, könnte sich entsprechender auf die Kundinnen und Kunden einstellen.

Gleichzeitig nimmt der Druck von außen zu, Frauenförderung verbindlich zu etablieren. Eine Frauenquote in Aufsichtsorganen und Vorstandsposten gerät immer mehr in den Fokus der politischen Diskussion. Es ist wichtig, sich rechtzeitig darauf einzustellen und nicht erst auf mögliche gesetzgeberische Vorgaben zu warten.

Der RSGV arbeitet seit 2001 an dem Ziel der beruflichen Gleichberechtigung von Frauen und hat schon einiges erreicht. Die Zufriedenheit mit dem bisherigen Weg darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass es nach wie vor viel zu tun gibt. Aber, und das weiß jeder Bergsteiger, Etappenziele und -siege sind wichtig. Sie geben die Gelegenheit, zurückzuschauen, den bisher zurückgelegten Weg zu analysieren und das bisher Erreichte als Ansporn für den weiteren Anstieg zu nehmen.

Der nun vorliegende dritte Rechenschaftsbericht des RSGV ist eine solche Etappe. Wir lassen die letzten Jahre Revue passieren und schauen auf den weiteren Weg. Ich lade Sie ein, dies gemeinsam mit uns zu tun. Die Förderung / Gleichstellung von Frauen muss selbstverständlicher Teil einer Unternehmenskultur werden. Nur dann, wenn alle diese Kultur leben, kann sich nachhaltig etwas ändern.

Herzlichst, Ihr

MICHAEL BREUER
Präsident des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes

Sabine Asg

* Zahlen: Anfang 2011

Marie Curie Französische Physikerin. Sie untersuchte 1896 die Strahlung von Uranverbindungen und prägte für diese das Wort »radioaktiv«. 1903 erhielt sie als erste Frau überhaupt den Nobelpreis (für Physik). 1911 erhielt sie einen weiteren für Chemie.

Ellen Johnson Sirleaf

ne Goodall

Käthe Kruse



Allein unter Frauen Schrecken bekommen? Neugierig geworden?

Leymah Gbowee

Benazir Bhutto

Ingren

Weitergelesen? Kompliment! „Allein unter Frauen“ lautete der Titel eines Artikels in der Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung*, der die Geschäftspolitik des Schweizer Reeders René Mägli beleuchtet: Mägli beschäftigt in seinem Unternehmen, der Agentur MSC, nur Frauen. Seit der Gründung vor dreißig Jahren und aus Prinzip. Er fährt gut damit, jährliche Wachstumsraten im zweistelligen Bereich geben ihm Recht. Immer wieder schauen Leute bei ihm vorbei, die wissen wollen, ob es wirklich stimmt. Und wie es funktioniert.

Keine Sorge. Diese Unternehmenspolitik soll nicht als Blaupause für den Rheinischen Sparkassen- und Giroverband (RSGV) gelten. Interessant aber bleibt es allemal. Und lässt an ein Thema denken, das in den letzten Jahren verstärkt an Aufmerksamkeit gewonnen hat: die Einführung einer Quote für Führungsfrauen. Die Telekom hatte den ersten öffentlichkeitswirksamen Aufschlag, als sie im März 2010 verkündete, bis Ende 2015 30% der Führungspositionen weltweit mit Frauen zu besetzen.

Nicht zuletzt damit ist eine gesellschaftliche Diskussion in Gang gekommen, die zeigt, dass sich etwas ändert. Man mag für eine Quote sein oder dagegen – allein die Tatsache, dass darüber gesprochen wird, ist gut. In der aktuellen Bundesregierung vertreten mindestens zwei Ministerinnen unterschiedliche Meinungen zur Quote und diskutieren offen darüber. Das Thema ist also da, ob man es mag oder nicht, und wird so schnell nicht mehr verschwinden.

Der Deutsche Sparkassen- und Giroverband (DSGV) beispielsweise setzt für die deutschen Sparkassen auf freiwillige Frauenförderung, will so einer gesetzlichen Quote zuvorkommen. Anfang 2011 hat der DSGV daher auf Initiative von Heinrich Haasis ein bundesweites Mentoringprogramm für Führungsfrauen ins Leben gerufen.

A propos Mentoring: Der RSGV ist seit vielen Jahren mitverantwortlich für das Düsseldorfer Cross Mentoring-Projekt, zunächst noch unter dem Thema der Gleichstellung, mittlerweile als Thema der Personalentwicklung. Zwei Dinge werden dadurch deutlich: Dem RSGV gelingt es innerhalb der Sparkassenorganisation immer wieder, im Bereich Frauenförderung / Gleichstellung wichtige Themen aufzugreifen und diese dann mehrheitsfähig zu machen. Mentoring, vor Jahren belächelt, ist inzwischen ein fester Bestandteil erfolgreicher Personalentwicklung geworden.

Gelebte Gleichstellung im RSGV

Neben dem Gesetz bilden der vor zehn Jahren veröffentlichte Frauenförderplan (FFP) sowie die darauf aufbauenden Rechenschaftsberichte 2004 und 2007 die Basis der RSGV-Gleichstellungsarbeit. Ziel: gleiche Chancen für Frauen und Männer, Frauen dort in Führungspositionen zu bringen, wo sie unterrepräsentiert sind sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit im Verband bilden Seminare für verschiedene Hierarchiestufen. Damit soll in erster Linie für das Thema Gleichstellung / Chancengleichheit sensibilisiert werden. Zusätzlich aber sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Kenntnisse gewinnen, die im Berufsleben für das Arbeiten und Führen in gemischten Teams wichtig sind.

Einen 50%-Anteil Führungsfrauen gibt es im RSGV bislang nicht, sicherlich auch bedingt durch eine niedrige Fluktuationsrate sowie durch nur begrenzt frei werdende Führungspositionen. Wie die Zahlen im Einzelnen aussehen, lesen Sie im nachfolgenden Kapitel.

* 2. Oktober 2011

→ VERGLEICH

1. Frauen und Männer beim RSGV: Vergleich Zahlen 2007 und 2011 sowie ihre Kommentierung

Margaret Thatcher

Anna Freud

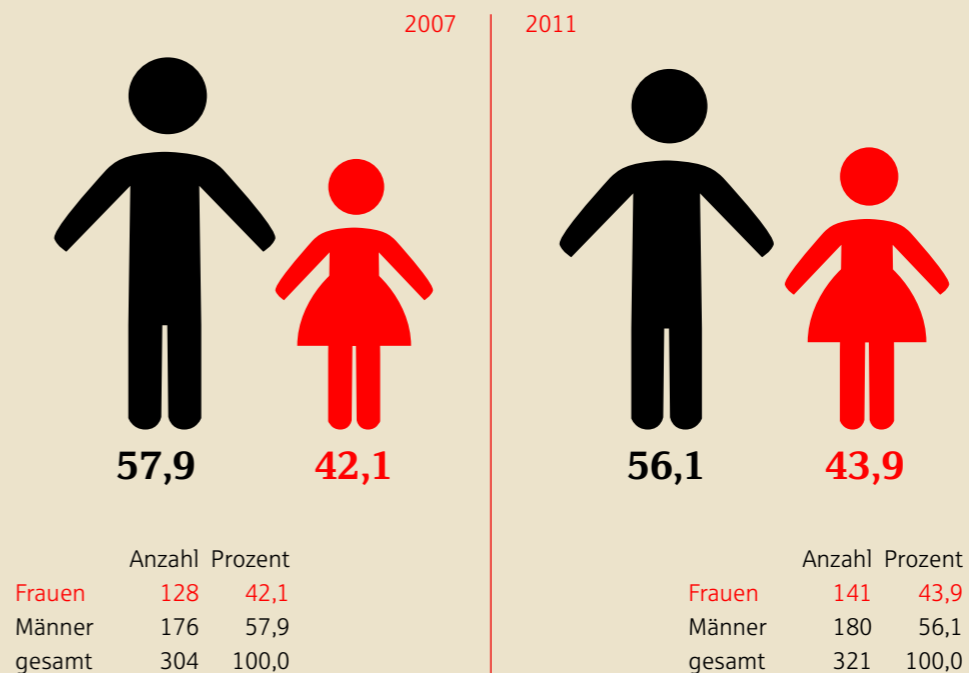
Alice Schwar

→ VERGLEICH

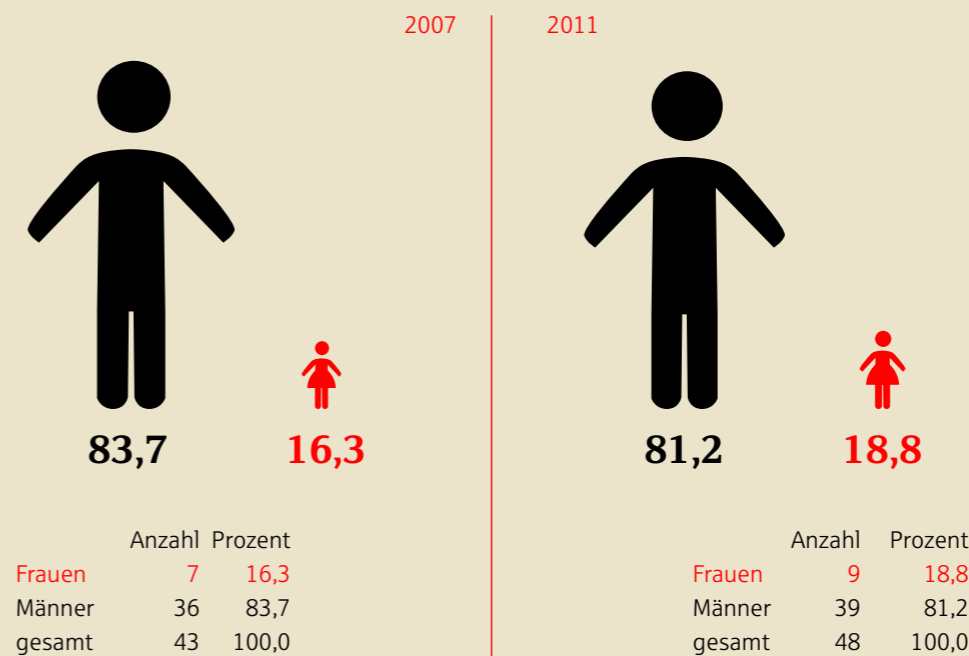
1.1 Vergleich Zahlen 2007 und 2011*

■ Männer
■ Frauen

Mitarbeiter gesamt (ohne Auszubildende)



Führungskräfte



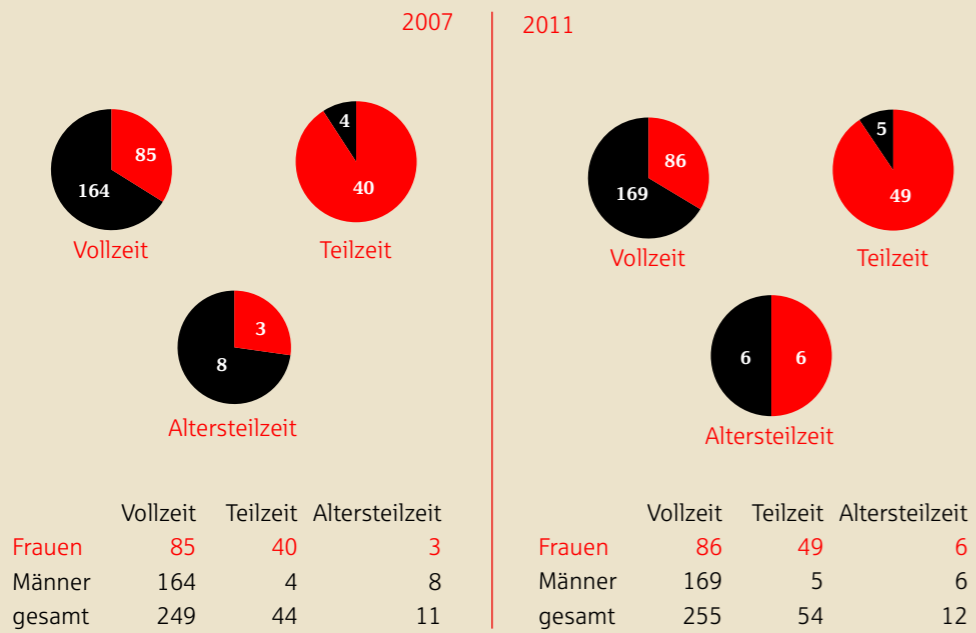
* Die diesem Vergleich zugrunde liegenden Zahlen stammen aus Juni 2007 und Januar 2011.

→ VERGLEICH

Führungskräfte nach Vergütungsgruppen

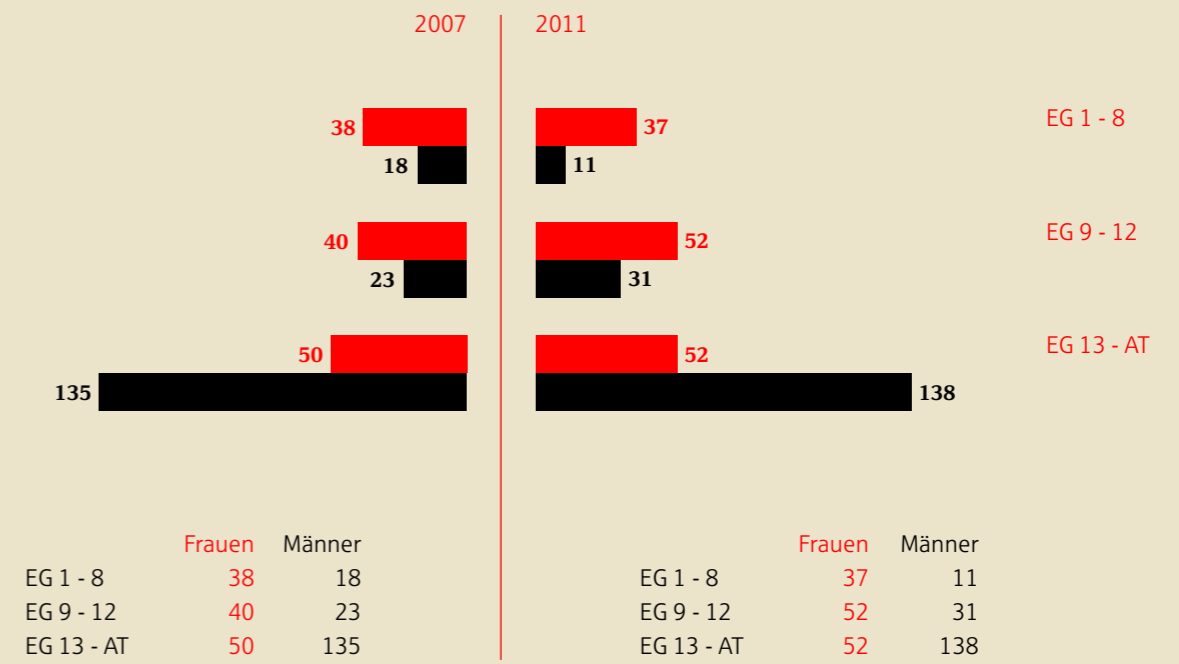


Frauen und Männer in Voll- und Teilzeitbeschäftigung

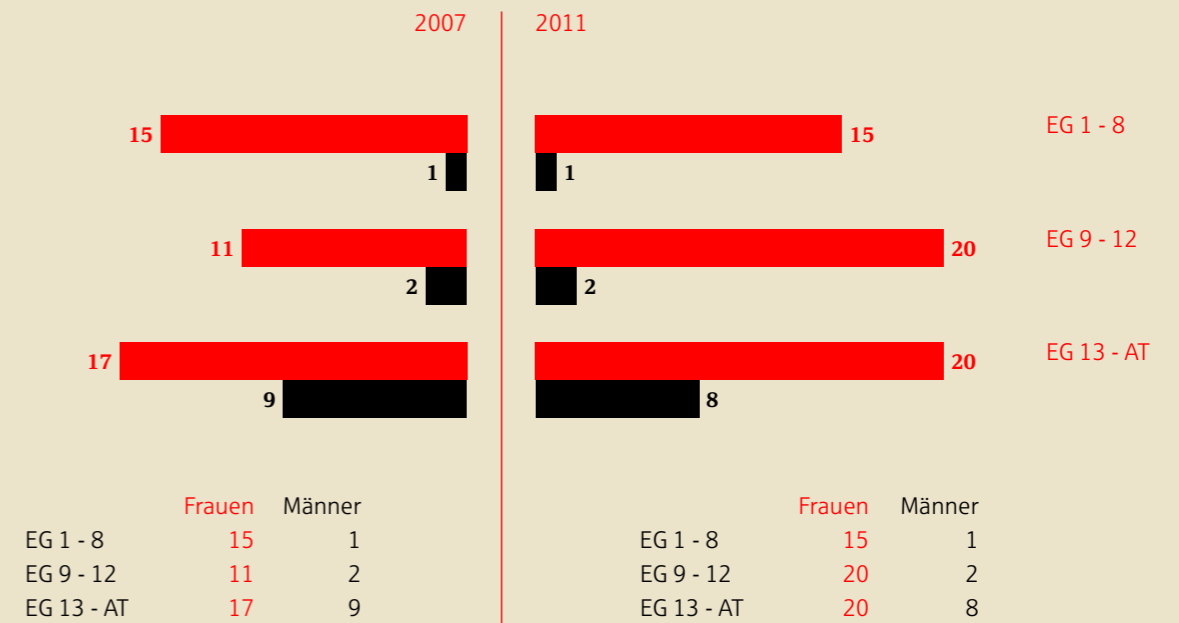


→ VERGLEICH

Frauen und Männer in Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Vergütungsgruppen



Frauen und Männer in Teilzeitbeschäftigung nach Vergütungsgruppen



→ KOMMENTIERUNG

Kommentierung Vergleich Zahlen 2007 und 2011

Führungskräfte

Insgesamt beschäftigte der RSGV Anfang 2011 321 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 141 Frauen (44 %) und 180 Männer (56 %). Von den 48 im Verband bestehenden Führungspositionen (inklusive Verbandsleitung) werden neun von Frauen (19 %), 39 von Männern (81 %) besetzt.

Die Anzahl von Frauen in Führungspositionen ist im Beobachtungszeitraum von sieben auf neun gestiegen. Gleichzeitig ist auch die Zahl der Männer in Führungspositionen um drei gestiegen, von 36 auf 39. Jedoch: Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Führungskräfte (48) ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen um circa 3 % gestiegen, der der Männer um circa 3 % gesunken.

Führungskräfte nach Vergütungsgruppen

Die Anzahl der Führungskräfte in den Entgeltgruppen (EG) 13 - 15 Ü hat sich in den letzten drei Jahren quasi nicht verändert. Hingegen hat sich die Anzahl der Kollegen mit Dienstverträgen von 17 auf 20 erhöht. Bei den Frauen mit Dienstverträgen ist die Zahl konstant geblieben (2).

Frauen und Männer in Voll- und Teilzeitbeschäftigung

43 von 128, das heißt 34 % aller Frauen, arbeiteten 2007 in Teil- oder Altersteilzeit. 2011 sind dies 55 von 141 Frauen, das heißt 39 %. Der Anteil stieg somit um 5 %. Demgegenüber verringerte sich der Anteil der Männer in Teil- oder Altersteilzeit im Beobachtungszeitraum um 1 %: Befanden sich 2007 noch 12 Männer in Teil- oder Altersteilzeit, so waren es Anfang 2011 elf Kollegen.

Frauen und Männer in Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Vergütungsgruppen

Grundsätzlich ist wie in 2007 der Trend zu beobachten, dass der Frauenanteil sinkt, je höher die Vergütungsgruppe ist. Dennoch bleibt positiv festzuhalten, dass der Anteil von Frauen in den EG 9 - AT gestiegen ist: von 90 Kolleginnen in 2007 auf 104 Kolleginnen in 2011. Bei den Männern verlief die Entwicklung folgendermaßen: von 158 Kollegen in 2007 auf 169 in 2011. In dieser EG gab es also einen Anstieg bei den Frauen, gleichzeitig aber auch bei den Männern.

Frauen und Männer in Teilzeitbeschäftigung nach Vergütungsgruppen

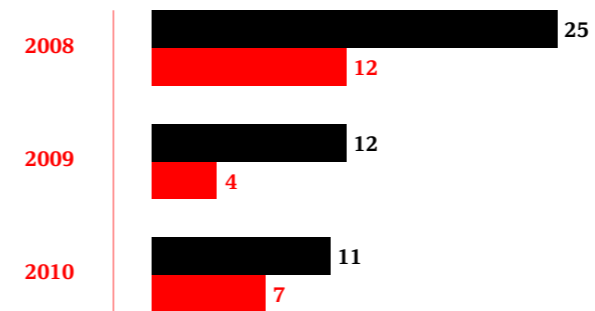
Die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in den EG 1 - 8 im Januar 2011 ist im Vergleich zu 2007 konstant geblieben. Demgegenüber hat sich die Anzahl der Frauen in den EG 9 - 12 von 11 in 2007 auf 20 in 2011 erhöht. Die Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer in dieser EG ist gleich geblieben. Auch in den EG 13 - AT hat sich der Anteil der Frauen erhöht, von 17 auf 20. Der Anteil der Kollegen in dieser EG ist um einen geringer geworden (von 9 auf 8). Die Tatsache, dass es zunehmend teilzeitbeschäftigte Frauen auch in höheren EG gibt, ist positiv einzuschätzen. Sie zeichnet den RSGV in diesem Bereich als flexiblen und auf die Bedürfnisse seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehenden Arbeitgeber aus.

→ HÖHERGRUPPIERUNGEN

1.2 Entwicklung Höhergruppierungen von 2008 bis 2010

■ Männer
■ Frauen

Anteil der Frauen an Höhergruppierungen in der Geschäftsstelle von 2008 bis 2010

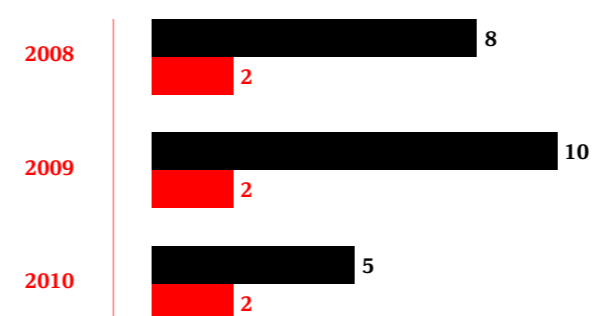


Die Anzahl der Höhergruppierungen hat sich insgesamt in der Zeit von 2008 bis 2010 mehr als halbiert. Der Anteil der Höhergruppierungen der Frauen über alle Vergütungsgruppen hinweg betrug 2008 48 % (12), 2009 33 % (4) und 2010 64 % (7). Bei näherer Betrachtung der Zahlen ist folgender Trend erkennbar: je höher die Entgeltgruppe, desto geringer der prozentuale weibliche Anteil.

Bei einem Vergleich mit den Zahlen der Jahre 2004 bis 2007 ergibt sich für die Frauen keine vermehrte Berücksichtigung insbesondere in den Vergütungsgruppen 14 und 15.

Der Anteil der Frauen in der Geschäftsstelle beträgt circa 50 %.

Anteil der Frauen an Höhergruppierungen in der Prüfungsstelle von 2008 bis 2010



Der Anteil der Höhergruppierungen der Frauen in der Prüfungsstelle unterliegt Schwankungen, von 25 % (2) im Jahr 2008, 20 % (2) in 2009 und 40 % (2) in 2010.

Der Anteil der Frauen in der Geschäftsstelle beträgt circa 25 %.

→ MASSNAHMEN

2. Chronologische Darstellung der Maßnahmen* 2008 bis 2011 (nach Zielgruppen)

Sekretärinnen und Sachbearbeiterinnen

04. und 05.12.2008 MIT MENSCHENKENNTNIS ZUM ERFOLG
Monja Buche, Profitraining
05. und 06.05.2010 BUSINESSACTING – PERSÖNLICHKEIT
Karen Hempel, Sprechtrainerin und Schauspielerin
27. und 28.10.2010 TELEFONTRAINING – DIE STIMME ALS
VISITENKARTE DES UNTERNEHMENS
Karen Hempel, Sprechtrainerin und Schauspielerin
12. und 13.04.2011 ACHTSAME KOMMUNIKATION
Karin Knippahls, Kommunikationstrainerin

Referentinnen

29. und 30.01.2009 KOMMUNIKATION: SELBSTSICHER, ÜBERZEUGEND UND
DIREKT (SELBSTBEHAUPTUNG)
Klara Jobstmann, Profitraining
- 08.07.2010 CHANGE MANAGEMENT: VOM UMGANG MIT VERÄNDERUNGEN
Prof. Dr. Doris Krumpholz
03. und 04.11.2010 BUSINESSACTING – PERSÖNLICHKEIT
Karen Hempel, Sprechtrainerin und Schauspielerin
05. und 06.07.2011 FREIRÄUME SCHAFFEN – OPTIMALES ZEIT- UND
SELBSTMANAGEMENT
Kirsten Lawall, Profitraining
06. und 07.10.2011 ACHTSAME KOMMUNIKATION
Karen Knippahls, Kommunikationstrainerin

RSGV-Führungsfrauen

- 13.02.2009 EINZELCOACHING
Prof. Dr. Doris Krumpholz

* Maßnahmen im Rahmen des
RSGV-Frauenförderplans

→ MASSNAHMEN

Referentinnen und Referenten

18. und 19.06.2009 ERFOLGREICH ARBEITEN UND ERFÜLLT LEBEN – SO KOMMEN
LEBEN UND ARBEITEN IN EINE GESUNDE BALANCE
Klara Jobstmann, Profitraining

Führungskräfte

- 17.03.2009 AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN AN FÜHRUNGSKRÄFTE
UND IHRE AUSWIRKUNGEN
Prof. Dr. Doris Krumpholz

Gleichstellungsbeauftragte der rheinischen Sparkassen

- 21.08.2008 WORK-LIFE-BALANCE
Ralph Goldschmidt
- 30.06.2009 BAYERISCHER FRAUENFÖRDERPREIS, GLEICHSTELLUNGSARBEIT
DER KSK AUGSBURG
Sabine Stölzle, Kreissparkasse Augsburg
- BERUF UND FAMILIE – EIN SCHÖNWETTERTHEMA?
Katrin Peplinski, ERGO
- DIPLOMATIE – DIE KUNST, EINFLUSS ZU NEHMEN
Stefanie Peltzer
- DIE KUNST DES KLÜNGELNS
Anni Hausladen
- 21.06.2010 EIGENSTÄNDIGE EXISTENZSICHERUNG
Maria Tschaut, ver.di Landesbezirk NRW
- ERFOLGSFAKTOR KÖRPERSPRACHE: KÖRPERSPRACHE
IM BERUF – RICHTIG DEUTEN UND GEKONNT EINSETZEN
Susanne Grothe, Profitraining
- 07.07.2011 FRAUENSPRACHE VERSUS MÄNNERSPRACHE – ANDERS
KOMMUNIZIEREN FÜR MEHR ERFOLG
Dr. Peter Modler
- DAS LPVG NW IN ABGRENZUNG ZUM LGG NW
Rolf Koch, Stadt Köln



Mit freundlicher Genehmigung von Sabine Asgodom,
entnommen aus ihrem Buch „Generation Erfolg“, München 2010, S. 9 und 10.

Sabine Asgodom »Schon seit vielen Jahren haben Frauen bewiesen, dass sie die besseren Schulabschlüsse hinlegen, die besseren Prüfungsnoten in Studium und Ausbildung erzielen, oft höher qualifiziert in ihren Jobs sind als die gleichaltrigen Männer. Dass Frauen fleißig sind, daran zweifelt ohnehin niemand. Viele Jahre wurde diese Kombination aus Fleiß und Qualität nur unzureichend gewürdigt. [...] Ich muss nicht in die Kristallkugel blicken, um Folgendes zu sehen: Der Wettbewerb um Führungspositionen wird härter. Quote heißt nicht, dass Frauen der rosarote Teppich ausgerollt wird. Nein, sie müssen knallhart beweisen, dass sie den Erwartungen gerecht werden.«

Tawakkul Karman

Madeleine Albright

Suu Kuyi

3. Fortschreibung des Frauenförderplans (FFP)

Auch in den nächsten Jahren wird Ziel der im RSGV durchgeführten Inhouse-Maßnahmen sein, für die Notwendigkeiten der Gleichstellung zu sensibilisieren und Frauen in Führungspositionen zu bringen. Weitere thematische Schwerpunkte liegen darüber hinaus in einer spezifischen Begleitung von Frauen sowie in der Abrundung respektive Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

Zur Umsetzung dieser Ziele sind vorgesehen:

- Seminare für folgende Zielgruppen
 - Sekretärinnen / Sachbearbeiterinnen
 - Referentinnen
 - Referentinnen / Referenten
 - RSGV-Führungsfrauen
- Mitwirkung bei allen Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben können. Dies gilt insbesondere für soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche.
- Angebote für Sparkassen (Fachtagungen, Informationen über RSGV-Portal)
- Netzwerkarbeit, unter anderem
 - Mitgliedschaft bei der Konferenz Düsseldorfer Gleichstellungsbeauftragter, dem Netzwerk der Stadt Düsseldorf
 - Gast im Gleichstellernetzwerk des VÖB (Verband öffentlicher Banken)
 - Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten der anderen regionalen Sparkassenverbände

Clara Schumann

4. Aktuelle Situation in Deutschland und Europa (ausgewählte Themen- und Länderschwerpunkte)

Deutschland

Insgesamt nimmt laut Auskunft der Bundesregierung¹ der Frauenanteil in Führungspositionen mit zunehmender Größe des Unternehmens und auch mit der Höhe der Hierarchieebene im Unternehmen ab: Frauen gelinge es eher, in kleinen und mittleren Unternehmen Führungspositionen einzunehmen. In Großkonzernen seien in Vorständen und Aufsichtsräten fast ausschließlich Männer vertreten. So seien 2010 in den 200 größten Unternehmen gerade einmal 10,6 % der Aufsichtsratspositionen und nur 3,2 % der Vorstandspositionen mit Frauen besetzt gewesen.²

Dabei heißt es im Koalitionsvertrag der Bundesregierung in 2009: „Mehr Frauen in Führungspositionen – Die Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Bundesgremienbesetzungsgesetzes werden mit Nachdruck verfolgt. Wir werden prüfen, ob und inwieweit die Gesetze geändert und effektiver gestaltet werden müssen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst soll maßgeblich erhöht werden ...“³

Auch die vor zehn Jahren unterzeichnete „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit“⁴ hat kaum zu mehr Frauen in Führungspositionen geführt. Während bei fairen Ausbildungschancen für Mädchen und Frauen und bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchaus Erfolge zu verzeichnen seien, seien bei Entgeltgleichheit und Frauen in Führungspositionen jedoch „intensivierte und innovative“ Wege unabdingbar.

Darüber diskutieren zumindest zwei Bundesministerinnen mehr oder weniger öffentlich, was auch beim so genannten Quotengipfel im Oktober 2011 deutlich wurde: Das Bundesfamilienministerium unter Kristina Schröder sieht einen Stufenplan zur Erhöhung der Anteile von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten vor. In einer ersten Stufe setzt der Plan auf verbindliche Berichtspflichten und transparente Selbstverpflichtungen: „Kern dieses Stufenplans ist eine gesetzliche Pflicht zur Selbstverpflichtung („FlexiQuote“) der Unternehmen. [...]“⁵ Das heißt, die Unternehmen sollen sich selbst eine Quote setzen können, in Abhängigkeit ihrer jeweiligen Branche und Situation.

¹Juni 2011 ²Quellenangabe: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=88098.html>

³Quelle: <http://www.cdu.de/doc/pdf/091026-koalitionsvertrag-cducsu-fdp.pdf>

⁴Vgl. http://www.arbeitslehre.de/wiki/Vereinbarung_zwischen_der_Bundesregierung_und_den_Spitzenverb%C3%A4nden_der_deutschen_Wirtschaft_zur_F%C3%B6rderung_der_Chancengleichheit_von_Frauen_und_M%C3%A4nnern_in_der_Privatwirtschaft

⁵Quellenangabe: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=88098.html>

→ AKTUELLE SITUATION

Im Gegensatz dazu spricht sich die aktuelle Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen für eine verbindliche Quote aus, hält auch nach dem „Quotengipfel“ daran fest. Für sie soll die Quote ein Türöffner sein, der einen Lernprozess in Gang setzen, der die Quote im Idealfall nach einiger Zeit überflüssig machen soll.⁶

Die rot-grüne Landesregierung von Nordrhein-Westfalen will mit einer Bundesratsinitiative die bundesweite Einführung einer Frauenquote in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen durchsetzen. NRW-Justizminister Thomas Kutschatj (SPD) erklärte im Februar 2011, sein Haus habe einen entsprechenden Gesetzentwurf erarbeitet. Danach soll ab 2017 eine Frauenquote von 30% gelten, ab 2022 soll die Quote auf 40% ansteigen. Der Entwurf liegt dem Bundesrat vor.⁷

Europa / Europäisches Umfeld⁸

Europäische Union

EU-Kommissarin Viviane Reding fordert unter anderem im Juli 2011, dass bis 2015 30%, bis 2020 40% der Aufsichtsräte weiblich sein sollen.

Norwegen

Seit 2004 müssen norwegische Firmen in öffentlichem Besitz ihre Aufsichtsräte mit mindestens 40% Frauen besetzen. Seit Januar 2008 gilt dies auch für Aktiengesellschaften, anderenfalls laufen sie Gefahr, aufgelöst zu werden. Der norwegische Unternehmerverband NHO (Næringslivets Hovedorganisasjon) bietet daher seit Jahren Kurse für Frauen an, die von ihren Unternehmen als weibliche Führungskräfte aufgebaut werden sollen. Aus diesem Reservoir bedienen sich die Unternehmen, die nach weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern suchen. 1.100 Frauen haben bisher an dem Programm „Female Future“ (weibliche Zukunft) teilgenommen.

Norwegen hat das Ziel erreicht, 40% der Aufsichtsräte mit Frauen zu besetzen. Die erfolgreiche Umsetzung der Quote war aber vor allem den mit ihr verbundenen Sanktionen geschuldet (die Auflösung, s. o.). In anderen Bereichen konnten keine wesentlichen Fortschritte erzielt werden. Die Mehrheit der Aufsichtsratsvorsitzenden ist noch immer männlich; nur 2% der Manager aktiennotierter norwegischer Unternehmen sind Frauen. Allerdings verweist die norwegische Regierung in dem Zusammenhang auf den Faktor Zeit, den man für die Umsetzung benötige.⁹

⁶Vgl. Frankfurter Allgemeine Zeitung, 30. März 2011, Seite 13 ⁷Stand: Oktober 2011

⁸Es wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Dieser Überblick soll allein verdeutlichen, dass das Thema innerhalb Europas diskutiert wird und verschiedene Frauenquoten gesetzlich vorgesehen sind / werden. Übrigens: Nicht nur in Europa spricht man über die Frauenquote, beispielsweise hat sich auch Malaysia eine Frauenquote verordnet! Vgl. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/malaysia-frauenquote-selbst-verordnet-13710.html> ⁹Zahlen April 2011

→ AKTUELLE SITUATION

Frankreich

Am 13. Januar 2011 hat die französische Nationalversammlung in zweiter Lesung das Gesetz über eine Quotenregelung zum Ausgleich des Frauen- und Männeranteils in Aufsichts- und Verwaltungsräten und zur Gleichberechtigung am Arbeitsplatz angenommen. Der Text war am 27. Oktober 2010 vom Senat verabschiedet worden. Das von mehreren Abgeordneten am 3. Dezember 2009 in der Nationalversammlung eingebrachte Gesetz sieht vor, dass binnen sechs Jahren Aufsichts- und Verwaltungsräte je zu 40% mit Frauen besetzt sein müssen.

Die Einführung einer Frauenquote in den Führungsgremien großer Unternehmen ist in zwei Etappen vorgesehen. Hiervon betroffen sind Aufsichts- und Verwaltungsräte (nicht die Vorstände) börsennotierter und öffentlicher Unternehmen. Drei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes, also 2014, muss der Frauenanteil in den betroffenen Gremien mindestens 20% betragen. Verwaltungsräte, in denen bei Inkrafttreten des Gesetzes keine Frau vertreten ist, müssen innerhalb von sechs Monaten eine Frau wählen. Bei Nichteinhaltung der Quoten sind Ernennungen (außer die von Frauen) ungültig.¹⁰

Sonstige

Die Niederlande haben im Dezember 2009 ein Gesetz mit einer Quote von 30% für Aufsichtsrat und Vorstände ab 2016 auf den Weg gebracht.¹¹

Belgien, Österreich, Schweden und Spanien haben ähnliche Maßnahmen angekündigt.

¹⁰Vgl.: <http://www.botschaft-frankreich.de/spip.php?article4547>

¹¹Vgl.: <http://www.finanzwirtschaftler.de/3952-frauenquote-in-unternehmen-der-eu/>

Alice Schwarzer

Jane Goodall

5. Zitate zur (Frauen-)Quote*

„Jede Quote – ob bezogen auf Geschlecht, Hautfarbe, Religion oder Alter – ist nur eine andere Form der Diskriminierung. Das ist so, als wolle man Zahnschmerzen mit Bonbons heilen. Wer Frauenquoten einführt, diskriminiert damit eben Männer. Ungerecht bleibt es so oder so. Und es ist auch noch zum Nachteil des Unternehmens.“

Jochen Mai, auf www.karrierebibel.de, März 2010

„Vorweg: Ich bin keine Anhängerin einer Quote und habe keinen Gesetzentwurf dafür in der Schublade, auch kein Arbeitspapier. Aus vielen Gesprächen gerade mit jungen Frauen weiß ich, dass das Thema Quote nicht positiv besetzt ist und diese Art von Regulierung kritisch gesehen wird. Aber um es deutlich zu sagen: Am Ende kann es sein, dass eine Regierung aus Union und FDP keinen anderen Weg sieht, als zum Instrument der Quote zu greifen.“

Sabine Leutheusser-Schnarrenberger, Bundesjustizministerin, 2010

„Die Unternehmen brauchen keine neuen gesetzlichen Vorschriften. Wir haben im Kodex eine klare und sachgerechte Regel für mehr Frauen in Aufsichtsräten beschlossen, die spätestens bei der nächsten großen Welle der Neuwahlen in knapp drei Jahren wirken wird. Schon gar nicht brauchen wir eine starre Quote, die wie ein Rasenmäher wirkt. Ein Bau- oder Chemieunternehmen hat einen anderen Mitarbeitermix als ein Dienstleister. Das muss sich in den Gremien spiegeln. Ich rege an, dass Länder und Kommunen sich erst einmal mit ihren eigenen Unternehmen befassen.“

Klaus-Peter Müller, Vorsitzender Regierungskommission Corporate Governance Kodex und Aufsichtsratsvorsitzender Commerzbank, 2010

„Eine Quote würde bedeuten, dass man per se davon ausgeht, dass Frauen besser sind als Männer. Das stimmt aber nicht. Was aber stimmt ist: Frauen werden bald weit bessere Karten haben als Männer. Meiner Tochter sage ich: Deine Chancen sind besser als die deines Bruders. Da wird sich etwas grundlegend ändern.“

Gerhard Berssenbrügge, Deutschland-Chef Nestlé, 2010

„Natürlich gilt eine Quote nur vorübergehend – bis Gleichbehandlung herrscht. Eine Quote darf nicht dazu führen, dass sich nun Frauen an Stelle von Männern dort (in Aufsichtsräten, Anm. der Redaktion) einnisten. [...] „Mir geht es um die Aufsichtsräte, nicht um die Vorstände. Natürlich kann Deutschland auf einen Frauenanteil von 2,9 % kaum stolz sein. Auch das sollte sich ändern, allerdings ohne meine Intervention. Das kann ja der nationale Gesetzgeber regeln.“

Viviane Reding, EU-Kommissarin, Juli 2011

„Ich habe Respekt vor den Anstrengungen der Personalvorstände, unterhalb der obersten Chefetagen talentierte Frauen in Führung zu bringen. Da hat sich richtig was verändert. Aber der Lackmустest wird sein, ob die Konzerne bereit sind, sich für die Besetzung von Vorstands- und Aufsichtsratsmandaten mit Frauen ganz konkrete Ziele mit ganz konkretem Zeitplan zu setzen. Und die Frage muss beantwortet sein, was die Konzerne denn tun wollen, falls sie diese Ziele wieder verfehlen. [...] Es ist ein fatales Signal, wenn sich immer wieder der Eindruck verfestigt, dass qualifizierte Frauen hierzulande an der gläsernen Decke grundlos scheitern. [...] bin ich überzeugt, dass an der Frauenquote kein Weg vorbeiführt und dass sie über kurz oder lang kommen wird.“

Ursula von der Leyen, Bundesarbeitsministerin, 12. Oktober 2011

„Wir wollen mehr Frauen in Führungspositionen. Wir sollten nicht durch die Einführung einer Quote dazu gezwungen werden.“

Heinrich Haasis, Präsident DSGV, Juli 2011

„In Unternehmen mit Bundesbeteiligung sollten wir rasch Fakten schaffen und dafür sorgen, dass verstärkt Frauen in die Vorstände einziehen.“

Ingrid Fischbach, CDU, stellvertretende Unionsfraktionsvorsitzende, Juli 2011

„Die Unternehmen, die aus Ländern mit Quotenregelungen kommen, haben von positiven Erfahrungen berichtet und davon, dass die Einführung einer Quote auch Anlass war, verstärkt nach weiblichen Kandidaten für Vorstände und Aufsichtsräte zu suchen. Nur so konnten sie auch die Vorgaben erreichen.“

Gertrude Tumpel-Gugerell, Mitglied des EZB-Direktoriums, Mai 2011

* Bei der Auswahl der Zitate wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben; allerdings sollen Pro und Contra ähnlich gewichtet aufgezeichnet sein.

Rheinischer Sparkassen-
und Giroverband (RSGV)
Postfach 10 42 64
40033 Düsseldorf

Kirchfeldstraße 60
40217 Düsseldorf

Telefon: 0211 3892-01
Telefax: 0211 3892-240

Internet: www.rsgv.de
E-Mail: info@rsgv.de

Margarete Steiff

on Moltke

Madeleine Albright

Leymah Gbowee

Nelly Sachs

Tawa