



EUROPÄISCHE KOMMISSION

Viviane Reding

Vizepräsidentin der Europäischen Kommission, EU-Kommissarin für Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft

Und sie kommt doch: Die Frauenquote in der Wirtschaft

Check Against Delivery
Seul le texte prononcé fait foi
Es gilt das gesprochene Wort

Frauenfinanzforum
Hambourg, 15 November 2012

KERNAUSSAGEN:

Es ist geschafft: Gestern hat die Europäische Kommission Gleichstellungsgeschichte geschrieben. Nach Jahren leerer Versprechungen und gescheiterter Selbstregulierung aus der Wirtschaft haben wir gehandelt. Die Kommission hat auf meinen Vorschlag hin einen Richtlinienvorschlag auf den Weg gebracht, der die gläserne Decke zerschlagen wird, an die viele Frauen auf der Karriereleiter immer noch stoßen.

Wir werden den Frauenanteil in den Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen in Europa bis 2020 auf mindestens 40 Prozent heben und damit Frauen den Weg in das Top-Management von Unternehmen bahnen.

Wir können es uns nicht leisten Talente zu verschwenden, Talente, die wir dringend brauchen. Wenn wir unsere Wettbewerbsfähigkeit erhalten und den demografischen Wandel bewältigen wollen, brauchen wir aber unbedingt mehr Frauen in Arbeit, vor allem die hochqualifizierten Frauen.

Landauf, landab jammern Unternehmen über den Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften. Aber die bestens ausgebildeten, hochtalentierten Frauen lassen diese Unternehmen links liegen. 60% der Universitätsabsolventen sind weiblich und Frauen erreichen häufiger und bessere Abschlüsse als Männer.

Gerade jetzt in der Krise wurde wieder eine Chance verpasst. Es gab ja die hohe Fluktuation in den Spitzengremien des Finanzsektors. Doch sehen wir jetzt einen höheren Frauenanteil? Nein! Laut einer Untersuchung des DIW lag der Frauenanteil in Vorständen im Jahr 2011 auf einem ähnlich geringen Niveau wie in den Jahren davor: in den 100 größten Banken und Sparkassen bei 3,2 Prozent, in den untersuchten 59 Versicherungen bei 3,6 Prozent

Eines hat die Diskussion um die Quote europaweit deutlich gezeigt: die Gegner und die Befürworter der Quote lassen sich nicht pauschal in Geschlechter oder politische Orientierung einordnen. Es gibt Männer und Frauen, die für oder gegen die Quote sind; und es gibt genauso Liberale, Christdemokraten oder Sozialdemokraten die für oder gegen die Quote sind.

Die Zeit ist reif für die Quote. Und ich freue mich, dass was einst mit den Bayern in Brüssel begann, hier in Hamburg besonders geteilt wird. Denn immerhin war es Hamburg, das den vom Bundesrat beschlossenen Gesetzentwurf eingebracht hat, der genau so eine 40 %-Quote im Aufsichtsrat vorsieht. Ich sehe, wir verstehen uns.

Sehr geehrte Damen und Herren,

Es freut mich besonders, gerade heute bei Ihnen sein zu dürfen. Und es freut mich noch mehr, dass ich dem angekündigten Titel meiner Rede gerecht werden kann: *Eppur si muove – und sie bewegt sich doch*", sagte Galileo Galilei, der sich seiner Sache sicher war. Ich kann Ihnen heute sagen: "Und sie kommt doch, die Frauenquote in der Wirtschaft". Eine kleine Präzision vielleicht: *Und sie ist da!*

Es ist geschafft: Gestern hat die Europäische Kommission Gleichstellungsgeschichte geschrieben. Nach Jahren leerer Versprechungen und gescheiterter Selbstregulierung aus der Wirtschaft haben wir gehandelt. Die Kommission hat auf meinen Vorschlag hin einen Richtlinienvorschlag auf den Weg gebracht, der die gläserne Decke zerschlagen wird, an die viele Frauen auf der Karriereleiter immer noch stoßen. Wir werden den Frauenanteil in den Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen in Europa bis 2020 auf mindestens 40 Prozent heben und damit Frauen den Weg in das Top-Management von Unternehmen bahnen.

Und wissen Sie wo dieser Vorschlag geboren wurde? Na raten Sie mal. Es war in Bayern! Genauer gesagt in der bayerischen Vertretung bei der EU in Brüssel. Ich erinnere mich noch ganz genau – und es ist ja auch nachlesbar für alle, die es wirklich nicht glauben können. Es war der 14. September 2010 und ich habe dort eine Rede über die neue Gleichstellungsstrategie der EU-Kommission gehalten. Hört sich nicht gerade knackig an und ich erinnere mich auch, dass am Ende die Medien die EU-Gleichstellungsstrategie mit keinem Wort erwähnt haben...

Schlagzeilen machte dagegen meine Aussage, dass wenn freiwillig nichts passiert, um den Frauenanteil in den Aufsichtsräten zu erhöhen, ich auch bereit bin – und ich zitiere - "*als ultima Ratio zur 'Gesetzgebungskeule' zu greifen*" – und zwar 2012. Als Zielgröße habe ich damals einen Frauenanteil von 40 % in den Aufsichtsräten bis 2020 genannt. Ich habe auch damals schon gesagt, dass dies nur für die großen börsennotierten Unternehmen gelten soll, und nicht für die kleineren und mittleren Unternehmen. Sie sehen: Ich habe mein Wort gehalten. Das Gesetz hat gestern das Licht der Welt erblickt und es beinhaltet all diese Ziele.

Lassen Sie mich aber auch dazu sagen, dass ich damals schon gesagt hatte, dass ich selbst keine Freundin von Quoten war. Ich wollte immer beweisen, dass ich selbst keine Quotenfrau bin, sondern allein kraft eigener Leistung Erfolg habe. Ich habe allerdings meine Meinung geändert, ja: ändern müssen, nachdem ich feststellen musste, dass es anders nicht voran geht; nachdem ich auch gesehen habe, was für Erfolge Länder verbuchen konnten, die gesetzliche Quoten eingeführt haben. Ich denke da etwa an Italien und Frankreich. Aus meiner Sicht war es notwendig, dass dieser Vorstoß von Europa kommt – wo Gleichstellungsfragen seit der Gründung der Union als EU-Kompetenz in unseren EU-Verträgen stehen.

Warum war dieser Vorschlag notwendig?

Bereits seit mehr als 50 Jahren kämpfen wir in der Europäischen Union für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz. Und wir haben viel erreicht, beim Thema Lohngleichheit, Mutterschutz, Diskriminierung und Vereinbarkeit von Familie und Unternehmen.

Doch ein Bereich, der bisher gegenüber allen Bemühungen für mehr Chancengleichheit immun war, sind die obersten Führungsetagen von Unternehmen. In den Aufsichtsräten von Unternehmen herrscht heute eine de facto *Männerquote* von 85 Prozent. Nur die europäischen Finanzinstitutionen, sprich Europäische Zentralbank, Europäische Investitionsbank und Europäischer Investitionsfonds schneiden mit 9 Prozent Frauenanteil noch schlechter ab – aber da erzähle ich Ihnen ja nichts Neues.

In Deutschland waren Anfang dieses Jahres nur 15,6 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder der DAX 30-Unternehmen Frauen – knapp über dem EU-Durchschnitt von 15 Prozent – und dass es nicht noch weniger sind, haben wir vor allem den Arbeitnehmervertreterinnen zu verdanken. Bei den Vorständen sieht es noch schlechter aus. Nur 4,2 Prozent waren weiblichen Geschlechts, das ist weniger als die Hälfte des EU-Durchschnitts von 8,9 Prozent.

Auch in der Welt der Finanzen, in der Sie ja zu Hause sind, bietet sich das gleiche Bild. Laut einer Untersuchung von Governance Metrics International von 2011, schneiden Banken, Versicherungen und andere Finanzdienstleister mit weltweit etwa 10-11 Prozent Frauen in Führungsgremien zwar besser ab als etwa die Chemie- oder Automobilbranche mit jeweils 7 und 4 Prozent. Aber auch diese Zahlen sind natürlich insgesamt enttäuschend.

Gerade jetzt in der Krise wurde wieder eine Chance verpasst. Es gab ja die hohe Fluktuation in den Spitzengremien des Finanzsektors. Doch sehen wir jetzt einen höheren Frauenanteil? Nein! Laut einer Untersuchung des DIW lag der Frauenanteil in Vorständen im Jahr 2011 auf einem ähnlich geringen Niveau wie in den Jahren davor: in den 100 größten Banken und Sparkassen bei 3,2 Prozent, in den untersuchten 59 Versicherungen bei 3,6 Prozent.

Anteilig mehr Frauen sind in Aufsichtsräten vertreten. In Banken und Sparkassen stellen sie 16,6 Prozent und in den Versicherungen 13,1 Prozent der Mitglieder. Mehr Frauen in den Aufsichtsräten werden aufgrund der Mitbestimmungsregelungen erreicht: Arbeitnehmervertreterinnen stellen 70,9 Prozent bei den Banken und Sparkassen beziehungsweise in den Versicherungen mit 94,7 Prozent sogar fast alle der dort vertretenen Frauen. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Vertreterinnen der Kapitalseite wieder zurückgegangen.

Wir müssen diese Zahlen außerdem vor dem Hintergrund sehen, dass seit vielen Jahren Frauen den Großteil der Beschäftigten im Finanzsektor stellen. Im Jahr 2011 waren es 57 Prozent bei den Finanzdienstleistungen, im Versicherungsgewerbe 49 Prozent. Dennoch berufen Banken und Versicherungen kaum Frauen in ihre Spitzengremien.

Wir sind also von Geschlechtergerechtigkeit noch weit entfernt. Und bei einer jährlichen Zunahme von 0,6 Prozentpunkten des durchschnittlichen europäischen Frauenanteils in Spitzengremien seit 2003 würde es noch über 40 Jahre dauern, bis wir eine akzeptable Verteilung erreichen. Schneckentempo also.

Deswegen kommt das Tempo jetzt aus Europa. Genauer gesagt aus der Kommission.

Wir können es uns nicht leisten Talente zu verschwenden, Talente, die wir dringend brauchen. Wenn wir unsere Wettbewerbsfähigkeit erhalten und den demografischen Wandel bewältigen wollen, brauchen wir aber unbedingt mehr Frauen in Arbeit, vor allem die hochqualifizierten Frauen.

Landauf, landab jammern Unternehmen über den Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften. Aber die bestens ausgebildeten, hochtalentierten Frauen lassen diese Unternehmen links liegen. Ein paar Fakten, um das zu belegen: 60% der Universitätsabsolventen sind weiblich und Frauen erreichen häufiger und bessere Abschlüsse als Männer.

Führende Wirtschaftshochschulen aus Europa haben sich zusammengetan, und werden am 12. Dezember eine Datenbank von 'aufsichtsratsfähiger' Frauen (board-ready women) vorstellen. 7500 Frauen, die alle Anforderungen für Führungspositionen in großen Unternehmen erfüllen. Das Talent ist da, nur wird es eben nicht genutzt. Seit gestern haben wir nun ein Gesetz, das sicherstellen wird, dass dieses Talent genutzt wird.

Und es gibt gute Gründe für eine stärkere weibliche Präsenz in den Führungsgremien der deutschen Unternehmen. Laut zahlreichen Studien sind Unternehmen mit mehr Frauen im Management leistungsfähiger. Sie legen nahe, dass Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen bessere Ergebnisse erzielen, höhere Aktienkurse und bessere Renditen haben.

Mich wundert das nicht. Mehr Vielfalt bedeutet, dass unterschiedlichste Aspekte berücksichtigt werden können und sich damit die Qualität der Entscheidungen erhöht. 70% der Kaufentscheidungen werden von Frauen getroffen – und wir reden hier nicht von Waschmaschinen.

Und auch in der Kommission als Ganzes, sind wir dank Präsident Barroso, der Staats- und Regierungschefs aufgerufen hat, weibliche Kommissionskandidaten vorzuschlagen, gut aufgestellt: ein Drittel der Kommissare sind weiblich – das beste Ergebnis, was wir je in der Kommission hatten. Und wir haben uns bis 2014 für das obere und mittlere Management eigene Quoten gesetzt (25% für das obere Management und 30% für das mittlere Management), die wir schon übertreffen. Keiner kann also sagen, dass die Kommission hier Wasser predigt aber Wein trinkt.

Aber warum schaffen wir es nicht auf andere Weise als mit einer Quote?

Es ist ja nicht so, als hätten wir es nicht anders versucht. Seit den 1980er Jahren gab es EU-Empfehlungen und Selbstverpflichtungen der Wirtschaft, den Frauenanteil bei den Entscheidungsträgern zu erhöhen. Resultat? Null.

Die Selbstverpflichtungen der deutschen Wirtschaft 2001 und 2011 sind ebenfalls ergebnislos geblieben. Letzter Anlauf auf EU-Ebene: mein Aufruf vom März 2011 an die europäischen Unternehmen, sich zu verpflichten, bis 2020 einen Frauenanteil in den Führungsgremien von 40 Prozent zu erreichen. Resultat? Gerade einmal 24 Firmen sind dem Aufruf gefolgt – die wenigsten davon börsennotiert. Ich habe am 1. März 2011 deutlich gesagt: Ich will der Selbstregulierung noch 12 Monate eine letzte Chance geben. Ich wünsche mir, dass die Unternehmen kreativ werden, damit die Gesetzgeber nicht kreativ sein müssen. Und heute sehen wir ja wer am kreativsten war...

Aber wo hat sich was bewegt in Europa? Nur in den Länder mit einer gesetzlichen Quote gab es wirklichen Fortschritt: Norwegen hat damit innerhalb von drei Jahren seinen Frauenanteil von 12 auf 40 Prozent gesteigert. Und in Frankreich wurde bereits in einem Jahr von einem vergleichbaren Ausgangspunkt (12%) ein Anteil von 22 Prozent erreicht, und damit das Zwischenziel von 20% schon zwei Jahre vor Auslaufen der Frist überschritten. Gesetzliche Maßnahmen sind also – leider - unerlässlich, wenn wir unser Ziel erreichen wollen.

Was schlagen wir nun konkret vor?

Wir sind ehrgeizig, gehen aber auch nicht mit der Holzhammermethode vor.

Unser Richtlinienvorschlag macht daher eine klare Zielvorgabe von 40 Prozent für den Mindestanteil beider Geschlechter in den Aufsichtsräten von börsennotierten Unternehmen bis zum Jahr 2020.

Und ich will keine Quotenfrauen, sondern faire Chancen für qualifizierte Frauen. Also wird Qualifikation ausschlaggebend sein – so wie ich es übrigens auch am 14. September 2010 bei den Bayern schon betont hatte. Denn kein Unternehmen soll gezwungen werden, weniger qualifizierte Mitglieder in die Aufsichtsräte zu berufen.

Unternehmen müssen neue Aufsichtsratsmitglieder auf der Grundlage eines transparenten Ernennungsverfahrens und objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien auswählen. Bei gleicher Qualifikation soll das unterrepräsentierte Geschlecht Vorrang haben – sprechen wir mal klare Worte: "die Frauen" also.

Für die Vorstände gilt der Grundsatz der Flexi-Quote: Unternehmen müssen sich hier selber Ziele für das Jahr 2020 setzen, über deren Fortschritt sie jährlich berichten. Und ich werde da ganz genau hinschauen.

Wir schießen auch nicht über das Ziel hinaus:

- Der Entwurf ist auf große, börsennotierte Gesellschaften beschränkt, die aufgrund ihrer wirtschaftlichen Bedeutung eine Vorbildfunktion für andere Unternehmen einnehmen.
- Kleine und mittlere Unternehmen (auch wenn sie börsennotiert sind), bleiben ausgenommen, um sie nicht unnötig zu belasten.

Die Quote von 40 % gilt nur für Mitglieder von Aufsichtsräten, also nur für das Kontrollorgan eines Unternehmens. Es wird hingegen nicht in die Geschäftsführung des Unternehmens eingegriffen. Wenn sich Unternehmen aber sperren sollten, dann drohen ihnen Sanktionen. Wir wollen, dass die Mitgliedstaaten abschreckende Strafen vorsehen. Und Unternehmen, die das 40-Prozent-Ziel nicht erreicht haben, müssen beweisen, dass der männliche Bewerber wirklich besser war, wenn sie sich gegen die Frau entscheiden. Sonst droht ihnen, dass die Ernennung des männlichen Aufsichtsratsmitglieds null und nichtig ist. Und – selbstverständlich – wird die Kommission die Umsetzung genau beobachten und notfalls gegen säumige Mitgliedstaaten vorgehen.

Das ist ein starker und zugleich ausgewogener Vorschlag, der jetzt auf dem Tisch liegt. Den haben die Kollegen in der Kommission alle mitgetragen – sowohl die Männer, als auch die Frauen. Fünf Männer, alle mit wirtschaftlichen Portfolios haben den Vorschlag gemeinsam mit mir vorgestellt: Tajani (Industrie und Unternehmertum), Vizepräsident Almunia (Wettbewerb), Vizepräsident Rehn (Wirtschaft und Währung), Kommissar Barnier (Binnenmarkt und Dienstleistungen) und Kommissar Andor (Beschäftigung und Soziales). Und es gab auch starke Frauensolidarität: so zum Beispiel von Kommissarin Georgieva, die für humanitäre Hilfe zuständig ist, und die vorher in der Weltbank eine hervorragende Figur gemacht hat mit ihrer wirtschaftlichen Kompetenz, oder Kommissarin Damanaki, die extra eine wichtige Auslandsreise abgesagt hat um bei der Kommissionsdebatte über die Frauenquote dabei zu sein.

Eines hat die Diskussion um die Quote europaweit deutlich gezeigt: die Gegner und die Befürworter der Quote lassen sich nicht pauschal in Geschlechter oder politische Orientierung einordnen. Es gibt Männer und Frauen, die für oder gegen die Quote sind; und es gibt genauso Liberale, Christdemokraten oder Sozialdemokraten die für oder gegen die Quote sind.

Das hat man doch auch gerade dieser Tage in Deutschland deutlich gesehen, als CDU-geführte Länder im Bundesrat für den Quotenentwurf gestimmt haben, der von einer Sozialdemokratin - Hamburgs Justizsenatorin Jana Schiedek - eingebracht wurde. Oder die Berliner Erklärung, die fraktionsübergreifend von führenden Politikerinnen Deutschlands initiiert wurde. Das gleiche Phänomen habe ich im Europaparlament vor einigen Wochen gesehen - als es hieß, dass der Quotenvorschlag der Kommission vertragt wurde: zum ersten Mal haben alle großen Parteifamilien im Europaparlament gemeinsam eine Erklärung herausgegeben, um die Quoteninitiative der Kommission zu unterstützen und gegen die Blockadehaltung einiger Mitgliedsstaaten vorzugehen - mal ganz abgesehen davon, dass diese Blockadehaltung nicht auf der Grundlage eines vorliegenden Textes-Entwurfes basierte...

Die Quote polarisiert. Und sie mobilisiert. Nachdem die Kommission einen Brief unterzeichnet von 9 Mitgliedsstaaten gegen einen Quotenvorschlag aus Brüssel erhielt - wohlgemerkt zu einem Zeitpunkt, an dem noch kein Text vorlag - kamen wiederum die Mitstreiter raus: Italien - Monti persönlich - Frankreich (der Finanzminister Moscovici und die Gleichstellungsministerin Vallaud-Belkacem) und die Ministerinnen Österreichs und Belgiens haben eine Gegeninitiative gestartet. Die Diskussion über einen Kommissionvorschlag war in vollem Gange - auch wenn es keinen Kommissionsvorschlag gab! So etwas hatte ich in meiner politischen Karriere noch nicht gesehen... Was die gesellschaftspolitische Bedeutung der Frauenquote unterstreicht. Das ist etwas 'Größeres' als gegen hiesige Telekomunternehmen und unwillige Mitgliedsstaaten zu kämpfen, um niedrigere Roaminggebühren durchzusetzen...

Aber jetzt ist sie da, die Frauenquote. Sie ist gekommen.

Eine Schlacht gekämpft, eine Schlacht gewonnen. Auf zur nächsten - mit Zuversicht und Optimismus. Die Unterstützung aus vielen EU-Staaten und vor allem dem Europäischen Parlament auch auf höchster politischer Ebene macht mich zuversichtlich, dass wir Erfolg haben werden.

Meine Damen und Herren, die Zeit ist reif für die Quote. Und ich freue mich, dass was einst mit den Bayern in Brüssel begann, hier in Hamburg besonders geteilt wird. Denn immerhin war es Hamburg, das den vom Bundesrat beschlossenen Gesetzentwurf eingebracht hat, der genau so eine 40 %-Quote im Aufsichtsrat vorsieht. Ich sehe, wir verstehen uns.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.