

# **„Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ Aktion des Deutschen Juristinnenbundes 2010/11**

Vorgestellt am 3.11.2011 beim Harriet Taylor Mill - Institut  
von Prof. Dr. Victoria Koch-Rust

- I. Ausgangssituation/Ziele der Aktion
- II. Durchführung der Aktion
- III. Ergebnis und Fortführung
- IV. Rechtliche Rahmenbedingungen

# Ausgangssituation

## Frauenanteil Vorstand (DAX)

- **2010: 3,74 %**

## Frauenanteil AR (DAX)

**2010**

Gesamt: 15,6 %

Anteilseigner: 7,42 %

# Ausgangssituation

- Djb fordert die gesetzliche Frauenquote seit 2004
- Idee für Aktion von RAin Mechthild Düsing
- als Aktionärin Auskunftsrecht
- auf Hauptversammlungen nützen und hinterfragen,
- warum so wenig Frauen im Management und Aufsichtsrat vertreten sind

# Ziele der Aktion

- **Mehr Öffentlichkeit für das Thema“  
Frauen in Führungspositionen“**
- **bei Presse**
- **Anteilseignern**
- **Management**

# Rechtliche Rahmenbedingungen

- **Auskunftsrecht des Aktionärs**  
§ 131 AktG
- **Erklärung zum Corporate Governance  
Kodex**  
§ 161 AktG
- **Änderungen im Kodex 2010**

# Rechtliche Rahmenbedingungen

## § 131 AktG

**„Jedem Aktionär ist auf Verlangen in der Hauptversammlung vom Vorstand Auskunft über Angelegenheiten der Gesellschaft zu geben, soweit sie zur sachgemäßen Beurteilung des Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist. ...“**

# Rechtliche Rahmenbedingungen

## Inhalt § 161 AktG

**Vorstand und Aufsichtsrat der börsennotierten Gesellschaft erklären jährlich, dass den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden und warum nicht.**

# Rechtliche Rahmenbedingungen

Kodex 2009 5.1.2 5.4.1	Kodex 2010 4.1.5 5.1.2.5.4.1 Neuregelungen
Keine Regelung für Führungspositionen	VS soll bei Besetzung von <b>Führungspositionen</b> im Unternehmen auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben.
Bei Zusammensetzung des <b>Vorstands</b> soll AR auch auf Vielfalt (Diversity) achten	Bei Zusammensetzung des <b>Vorstands</b> soll AR auch auf Vielfalt achten und dabei <b>insbesondere eine angemessenen Berücksichtigung von Frauen anstreben.</b>
Bei Vorschlägen zur Wahl von <b>Aufsichtsratsmitgliedern</b> soll auf Diversity geachtet werden	Der AR soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die Vielfalt (Diversity) berücksichtigen. <b>Diese konkreten Ziele sollen insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen vorsehen.</b>



# Durchführung der Aktion

## Wer stellt Fragen?

- **Mitglieder des djb,  
der Arbeitsgemeinschaft  
Anwältinnen und des dib**
- **besuchten 2010 und 2011**
- **jeweils 75 HVs meist zu zweit**
- **als Aktionärin oder Bevollmächtigte**

# Durchführung der Aktion

## Was wurde gefragt?

### Zwei Fragenkomplexe

**1. Haben die Neuregelungen im Kodex Auswirkungen auf die Besetzungspraxis für VS/AR und die Führungspositionen?**

**2. Wie soll ein höherer Frauenanteil erreicht werden?**

**Gibt es Frauenförderprogramme? Welche?**

**Gibt es flankierenden Maßnahmen? Welche?**

**Werden die Daten veröffentlicht? Wo?**

**Wird deren Erfolg evaluiert?**

# Durchführung der Aktion

## Beispiel für Fragenkatalog

### Fragenkatalog für HV Douglas AG am 24. 3 . 2010

Douglas: über 90 % der Beschäftigten Frauen  
Unteres Management (Ebene Filial-/Abteilungsleitung): 88 %  
Frauen  
Mittlere Ebene (Bereichsleitung/Fachbereichsleitung): 60%  
Frauen  
Geschäftsführung/Zentralbereichsleitung: 25 % Frauen

#### 1.Fragenstellerin

Sehr geehrter Herr DR. Jörn KREKE,  
sehr geehrter Herr Dr. Henning KREKE, meine sehr geehrten Damen und Herren  
mein Name ist \_\_\_\_\_,  
ich bin *Beruf* \_\_\_\_\_ in *Stadt*  
und ich bin Mitglied im Deutschen Juristinnenbund (auch im DAV?)

Es ist bekannt, dass die Beteiligung von Frauen an Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft auf einem absolut inakzeptabel niedrigen Niveau stagniert. Dieser Umstand ist sowohl für die Aktionäre als auch für mich als Mitglied im Deutschen Juristinnenbund (DAV??) nicht länger tragbar. Denn diese Situation widerspricht absolut den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Der Kodex, auf dessen Einhaltung die Aktionäre vertrauen, fordert sowohl bei der Besetzung von Aufsichtsrat als auch Vorstand darauf zu achten, dass Frauen in diesen Gremien vertreten sind.

## Frage 1.)

Sehr geehrter Herr DR. Jörn KREKE der Aufsichtsrat der

Douglas Holding hat ausschließlich männliche Mitglieder

auf Anteilseignerseite, obwohl Sie eine uneingeschränkte

Entsprechenserklärung abgegeben haben.

Liegt hier nicht eine Verletzung der gesetzlichen Erklärungspflicht vor? Oder verstehen Sie unter Diversity

gar nicht Geschlechtervielfalt?

## **Frage 2.)**

Ist die Beteiligung von Frauen für den Personalausschuss des Aufsichtsrates, der die Bestellung des Vorstandes vorbereitet, und den Nominierungsausschuss, der die Aufsichtsratsvertreter der Anteilseignerseite vorschlägt, ein festes Kriterium für zukünftige Vorschläge?

### Frage 3.)

Meine letzte Frage richtet sich insbesondere an Sie, Herr Dr. Kreke, Herr Dr. Oetker und Herr Dr. Schröder als Mitglieder des Nominierungsausschusses. 2011 endet die Amtszeit von vier Aufsichtsratsmitgliedern. Was werden Sie **konkret** unternehmen, damit Sie der Hauptversammlung 2011 für die Wahl in den Aufsichtsrat auch Frauen vorschlagen können? Werden Sie in der Hauptversammlung 2011 erläutern, was Sie unternommen haben, um Frauen für dieses Amt zu gewinnen oder werden Sie wieder nur die Entsprechenserklärung abgeben? Und was werden sie in den nächsten 5 Jahren konkret unternehmen damit mehr Frauen in den Vorstand bestellt werden?

## 2. Fragenstellerin

Sehr geehrter DR. JÖRN KREKE, sehr geehrter Herr Dr. HENNING KREKE, meine sehr geehrten Damen und Herren, mein Name ist \_\_\_\_\_

Ich bin ----- *Beruf* in *Stadt* und auch ich bin Mitglied im Deutschen Juristinnenbund (djB) (DAV?), einem traditionsreichen Verein, der Juristinnen und Wirtschaftswissenschaftlerinnen als Mitglieder hat.

Angesichts dessen, dass der Unternehmenserfolg auch auf tatkräftige weibliche Mitarbeiterinnen zurückzuführen ist, beziehen sich meine Fragen auf die Besetzung des Führungspersonals der Douglas Holding. Diese Fragen sind insbesondere zur Beurteilung des Tagesordnungspunktes 1 notwendig.

In Ihrem Lagebericht vermisse ich die Angaben über den Frauenanteil bei den Beschäftigten und im Führungspersonal in Deutschland. Daher frage ich Sie:



## Frage 1.)

Herr Dr. Henning Kreke, auf Seite 23 des Geschäftsberichts 2008/2009 lese ich, dass das Unternehmen sein Möglichstes tun möchte, um Frauen nicht vor die Entscheidung Familie oder Beruf stellen zu müssen und Sie sich daher vehement für Angebote einsetzten, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Im Hinblick darauf wird auf die Eröffnung des Betriebskindergartens in Hagen verwiesen.

Da es alleine in Hagen **über 6000 Mitarbeiter** gibt, würde ich gerne wissen wie viele Kinder in diesem Kindergarten zurzeit betreut werden? Ist an eine Erweiterung der Öffnungszeiten z.B. auch nach 18 Uhr und auch am Freitag Nachmittag gedacht?

## **Frage 2.)**

Weshalb ist der Frauenanteil auf der vierten dritten, zweiten und auf der ersten Führungsebene unter dem Vorstand nicht im Lagebericht veröffentlicht?

## **Frage 3.)**

Gibt es Vorgaben, auf welchen konkreten Prozentsatz der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unter dem Vorstand in den nächsten fünf Jahren erhöht werden soll und welche Maßnahmen dazu ergriffen werden sollen? Mir ist aufgefallen, dass Ihre Förderprogramme vorwiegend auf Frauen ausgerichtet sind, die auf der unteren und mittleren Managementebene arbeiten

Und deshalb meine vierte und letzte Frage:

## Frage 4.)

Gibt es spezielle Programme zur Entwicklung des weiblichen Führungsnachwuchses (und damit meine ich NUR das Top-Management) und werden diese evaluiert?

Falls dies der Fall ist: Warum gibt der Lagebericht des Vorstands keine Auskunft über diese Programme und deren Evaluierung?

# Ergebnis 2010 und Fortführung

- Alle befragten Unternehmen haben Entsprechenserklärung bzgl. Diversity uneingeschränkt abgegeben
- Zwei Drittel der Unternehmen gab an flankierende Maßnahmen zu haben
- Hälfte der Unternehmen hat Frauenförderprogramme  
Diese werden aber i.d.R. nicht evaluiert;  
Ergebnisse sind nicht Teil von ZielVE;  
keine Kennziffern für Frauenanteilerhöhung;  
keine Angaben im Lagebericht
- Unternehmen bekennen sich zu Diversity
- **Diversity i.S.v. mehr Frauen wird nicht praktiziert**
- Ergebnisse detailliert in der Broschüre  
[http://www.djb.de/Projekt\\_HV/djb-Papiere/PM11-27/](http://www.djb.de/Projekt_HV/djb-Papiere/PM11-27/)

# Fortführung des Projekts

- **HVs der 75 DAX Unternehmen  
2012/2013 besuchen**
- **Aktion fortsetzen mit  
Aktionärsschutzvereinigungen?**