Deutscher Juristinnenbund djb

Deutscher Juristinnenbund e.V.
Vereinigung der Juristinnen, Volkswirtinnen und Betriebswirtinnen

Geschäftsstelle / Office:
Anklamer Straße 38
D-10115 Berlin
fon: +49 30 4432700
fax: +49 30 44327022
geschaeftsstelle@djb.de
http://www.djb.de

Berlin, 20. Mai 2015

P R E S S E M I T T E I L U N G

SAP „Run simple“: neue Wege gehen mit Frauen

Mit der Hauptversammlung der SAP SE in Mannheim setzt der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) die von ihm initiierte Aktion „**European Women Shareholders Demand Gender Equality**“ heute fort. Im Rahmen des Projektes stellt der djb durch Sabine Overkämping, djb-Bundesvorstandsmitglied, kritische Fragen zum Anteil der Frauen in Führungspositionen bei SAP.

Im SAP-Aufsichtsrat sitzen, rechnet man die gerichtliche Bestellung von Prof. Dr. Geesche Joost bereits ein, 27,8 Prozent Frauen. Nach dem „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ ist das Unternehmen ab 2016 gefragt, mindestens eine weitere Aufsichtsrätin zu präsentieren. 2010 hatte SAP erstmals eine Frau – die vierte in einem DAX-Unternehmen überhaupt – in den Vorstand berufen. Seit 2013 „herrscht“ im Vorstand jedoch wieder eine Männerquote von 100 Prozent. Im Mai 2011 hatte SAP sich das Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen im Unternehmen weltweit, der zu Beginn des Jahres 2011 bei 18 Prozent lag, bis Ende 2017 auf 25 Prozent zu erhöhen. Bei einem Anteil von 31 Prozent Mitarbeiterinnen betrug der Anteil von Frauen in Führungspositionen zum Jahresende 2014 konzernweit 21,3 Prozent; in Deutschland sind es allerdings nur 15 Prozent.

In seinem „**Integrierten Bericht 2014**“ geht SAP in einer Leistungsanalyse auch auf Frauen in Führungspositionen ein. Dabei berücksichtigt SAP die Ergebnisse verschiedener Studien und strebt über Diversitäts- und Inklusionsprogramme und Frauen im Vorstand eine gute Platzierung in Arbeitgeber-Rankings an. Ist dieses Ziel erreicht, können Spitzentalente, vor allem weibliche, auf Grund der erhöhten Attraktivität des Unternehmens, leichter gewonnen werden. Letztlich ist SAP davon überzeugt, dass mehr Frauen in Führungspositionen auch den Umsatz steigern werden.

Overkämping: „Das Motto von SAP ist ‚Run simple’. SAP steht für neue Wege, für die Optimierung und die Vereinfachung komplizierter Prozesse. Was wäre, wenn SAP die Ergebnisse aus den Untersuchungen jetzt im Unternehmen umsetzt und einen neuen Weg einschlägt, um das Unternehmen zu führen – zusammen mit Frauen. Run simple – mit Frauen zu einem besseren Arbeitgeberranking, mehr Spitzenkräften und der Steigerung von Umsätzen.“

Hintergrund

Das am 6. März 2015 im Bundestag verabschiedete „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ legt u.a. eine feste Quote von 30 Prozent Frauen für die Aufsichtsräte der circa 100 größten deutschen Unternehmen fest. Der djb begrüßt die Frauenquote grundsätzlich als einen wichtigen ersten Schritt zur Verwirklichung der im Grundgesetz und auf europäischer Ebene garantierten Gleichstellung der Frauen. Die Größenordnung ist aber wenig ambitioniert. Gefordert wird daher weiterhin eine Frauenquote von mindestens 40 Prozent für Aufsichtsräte, Vorstände und alle Führungspositionen.

Dies wird auf europäischer Ebene ähnlich gesehen. Der derzeit verhandelte **Entwurf der EU-Richtlinie zur „Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen“** sieht die vom djb geforderte Zielquote von 40 Prozent vor. Allerdings wurde mit Art. 4b) dort kürzlich eine „Flexibilitätsklausel“ eingefügt, die es den Mitgliedstaaten erlaubt, diese Zielquote unter bestimmten Bedingungen auszusetzen. Darauf könnte Deutschland sich jetzt berufen, denn dafür soll eine verbindliche Quote von 30 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten ausreichen.

Das vom djb initiierte Projekt „**European Women Shareholders Demand Gender Equality**“ erhielt 2014 von der Europäischen Kommission neben 16 weiteren europäischen Projekten den Zuschlag für eine Förderung nach dem PROGRESS-Programm. Es wird kofinanziert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), dem Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt und der Finnischen Handelskammer. Zu den Projektpartnern gehören neben dem djb: die vier Juristinnenorganisationen European Women Lawyers Association (EWLA), EWLA Bulgarien, Association française des femmes juristes (AFFJ), der Ungarische Anwältinnenverband sowie die Finnische Handelskammer und die Universität von Westengland. Die Hochschule Magdeburg Stendal ist für die Medienarbeit zuständig.

Juristinnen und andere Fachfrauen besuchen seit Beginn des Jahres in elf EU-Mitgliedstaaten circa 100 Hauptversammlungen großer börsennotierter Aktiengesellschaften. In den Beneluxstaaten, Deutschland, Frankreich, Irland, Italien und Spanien müssen sich die im EURO STOXX 50 notierten Unternehmen den kritischen Fragen der Juristinnen stellen, in Bulgarien, Ungarn und dem Vereinigten Königreich sind es die im BUX-, SOFIX- und FTSE-notierten Unternehmen.

Das Projekt schließt an das vom BMFSFJ geförderte deutsche Projekt „**Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung**“ an und setzt es europaweit fort. Mitglieder des djb und andere Aktionärinnen haben von 2009 bis 2013 insgesamt 300 Hauptversammlungen börsennotierter Aktiengesellschaften in Deutschland besucht und von ihrem Auskunftsrecht Gebrauch gemacht. Die Antworten der Aufsichtsräte und Vorstände auf die Fragen nach den Frauen in Führungspositionen des Unternehmens sind ausgewertet und in vier Studien veröffentlicht worden.