



EUROPEAN WOMEN SHAREHOLDERS
DEMAND GENDER EQUALITY

GENDER BALANCED LEADERSHIP
AKTIONÄRINNEN BAHNEN DEN WEG -
EUROPAWEIT

ZUSAMMENFASSUNG UND EMPFEHLUNGEN



www.ewsdge.eu

ZUSAMMENFASSUNG UND EMPFEHLUNGEN

AKTIONÄRINNEN FORDERN GLEICHBERECHTIGUNG – EUROPaweIT (EWSdGE)

Ziel des Projektes *European Shareholders Demand Gender Equality* (EWSdGE, Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung – europaweit, www.ewsdge.eu) ist es, einen ausgeglichenen Geschlechteranteil bei den Führungspositionen in Unternehmen zu erreichen. Das Projekt, das von der Europäischen Kommission sowie dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), dem Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt, der finnischen Handelskammer und dem Deutschen Juristinnenbund e.V. (djb) finanziert wurde, lief vom 16. Mai 2014 bis zum 15. Mai 2016.

Es knüpft an das sehr erfolgreiche deutsche, vom djb geleitete Projekt *Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung* an, das auf fünf Jahre (2009–2014) angelegt war. Der djb beschloss, Partner für ein entsprechendes Projekt auf der Ebene der Europäischen Union (EU) zu suchen. Diese fand er als Koordinator eines EWSdGE-Projektvorschlags im Jahr 2013 in der Europäischen Juristinnenvereinigung (European Women Lawyers Association – EWLA) und den nationalen Juristinnenorganisationen EWLA Bulgarien, der französischen Juristinnenorganisation A.F.F.J. und der ungarischen Anwältinnenorganisation. Das große Netzwerk ermöglichte es dem djb, nationale Koordinatorinnen für Belgien, Bulgarien, Finnland, Frankreich, Deutschland, Ungarn, Irland, Italien, Luxemburg, die Niederlande, Spanien und das Vereinigte Königreich zu finden und zusammenzubringen. Die Finnische Handelskammer übernahm eine beratende Rolle, wie auch die Universität von West-England. Die Fachhochschule Magdeburg Stendal war für die Evaluierung des EWSdGE-Projekts verantwortlich und produzierte einen EWSdGE-Kurzfilm. Das Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt war Gastgeber der Projekttreffen und der Abschlusskonferenz.

Die Idee des EWSdGE-Projekts bestand darin, in der ersten Hälfte des Jahres 2015 die Hauptversammlungen aller Unternehmen des Index EURO STOXX 50 sowie einer Auswahl von Unternehmen der Indizes BUX, SOFIX und FTSE 100 zu besuchen. Dabei sollten den Aufsichtsräten und/oder Vorständen detaillierte und auf das konkrete Unternehmen bezogene Fragen nach Frauen in Führungspositionen (Vorstand und/oder Aufsichtsrat, aber auch andere Management-Positionen) sowie zu allgemeinen Maßnahmen und Erfolgen bei der Förderung von Frauenkarrieren (zum Beispiel Management-Programme zur Förderung von Frauen) gestellt werden.

Zwischen Januar und September 2015 waren 125 börsennotierte Unternehmen in elf Mitgliedstaaten in EWSdGE-Aktivitäten involviert. Ihre Hauptversammlungen wurden besucht und/oder sie wurden mündlich und/oder schriftlich gebeten, den spezifischen, vom EWSdGE-Projekt entwickelten Fragebogen zu beantworten.

105 Aktivistinnen bewältigten umfangreiche Aufgaben: Sie erstellten und pflegten die EWSdGE-Webseite, nahmen Kontakt mit Vertreterinnen und Vertretern der Unternehmen auf, erarbeiteten die nationalen Toolkits, bereiteten die Besuche der Hauptversammlungen vor, schrieben Pressemitteilungen, organisierten nationale Vorbereitungs-Workshops, sprachen auf Hauptversammlungen, protokollierten die Hauptversammlungen, hielten nationale Treffen ab, organisierten Pressekonferenzen, führten nationale Konferenzen durch, entwickelten Analysen, verbreiteten die EWSdGE-Projektidee, hielten Treffen mit Vorstandsvorsitzenden (CEO) ab und produzierten den EWSdGE-Kurzfilm.

Die EWSdGE-Projektverantwortlichen beobachteten auf europäischer Ebene auch die entsprechenden legislativen Fortschritte bei der „Aufsichtsrätinnenrichtlinie“. Darüber hinaus legten die nationalen Koordinatorinnen Ideen für die Umsetzung der CSR-Richtlinie vor.

Aus den EWSdGE-Projektergebnissen geht eindeutig hervor, dass es in Europa nicht die gleichen Ausgangsbedingungen gibt, d.h. keine einheitliche Gesetzgebung, die es Frauen (oder Männern) ermöglichen würde, gleiche Rechte durchzusetzen oder sich um Diversität zu bemühen. Neben geeigneten und erforderlichen Rechtsvorschriften ist die „Führungspipeline“ für Frauen von besonderem Interesse, weil sie Frauen beim Erreichen von Führungspositionen erwiesenermaßen hilft.

Wir planen weitere konkrete Schritte. Wir sind davon überzeugt, dass wir mit unseren Aktivitäten den Weg zur angemessenen Repräsentation von Frauen in Leitungspositionen ebnen können. Wir möchten die EWSdGE-Tätigkeiten auf verschiedenen nationalen Ebenen fortsetzen, zumindest in Frankreich, im Vereinigten Königreich, in Spanien sowie in Deutschland. Dies ist deshalb umso wichtiger, weil die Aufsichtsrätinnenrichtlinie derzeit auf der Ebene des Rates der Europäischen Union blockiert wird. Es ist wünschenswert und erwiesenermaßen notwendig, die EWSdGE-Tätigkeiten durch die Auswahl weiterer Unternehmen und den Aufbau persönlicher Kontakte mit ausgewählten Mitarbeiterinnen dieser Unternehmen auszubauen. Es ist erforderlich, dass die Unternehmen dazu verpflichtet werden, die Informationen zu den Terminen der Hauptversammlungen sowie die Informationsrechte für die Aktionäre

und Aktionärinnen leicht zugänglich und zeitnah zur Verfügung zu stellen und grenzüberschreitende Stimmrechtsvertretungen zu erleichtern. Entscheidend ist, dass Rednerinnen in Hauptversammlungen, die die Gleichstellung der Geschlechter fordern, mit Respekt behandelt werden. Unternehmen sollten verpflichtet sein, die ihnen vorgelegten schriftlichen Fragen zu Geschlechtergleichstellungs- und CSR-Fragen zeitnah, vollständig, schriftlich und in öffentlich zugänglicher Weise zu beantworten.

Die EWSDGE-Projektverantwortlichen geben auf der Grundlage der wesentlichen Projektergebnisse zudem eine Reihe von Empfehlungen. Die Projektergebnisse beruhen auf überzeugenden und stichhaltigen Beweisen aus mehr als einem Jahrzehnt der kumulativen Forschung, Maßnahmen und Überprüfung im Bereich der EU und darüber

hinaus. Sie umfassen die Ergebnisse früherer Projekte in Deutschland, Spanien und Frankreich sowie aller Aktivitäten des zwei Jahre währenden EWSDGE-Projekts selbst. Sie beruhen auch auf finnischen Untersuchungen, der unabhängigen nationalen und internationalen Literatur sowie Praxiserfahrungen.

Die EU gilt bei Grundsätzen der Geschlechtergleichstellung, Gleichstellungspolitik und -gesetzen als weltweit führend. Auf internationaler Ebene tritt sie bei Verhandlungen zu Fragen der Gleichstellung der Geschlechter als Einheit auf, so zum Beispiel bei den Vereinten Nationen (UN). Damit kommt der EU eine große Verantwortung zu, die sie bewusst wahrnimmt. Diese Empfehlungen unterstützen die EU dabei, ihre richtungsweisende Rolle beizubehalten.

EMPFEHLUNGEN DES EWSDGE-PROJEKTS



Ambitionierte Gesetze und Politiken auf europäischer und nationaler Ebene sind notwendig

1. Annahme gesetzlich bindender Geschlechterquoten.
2. Politische Entscheidung der Regierungen für eine mindestens 40-prozentige Vertretung beider Geschlechter in den Führungsgremien staatseigener Unternehmen.
3. Erhöhung der Transparenz beim Frauenanteil in Unternehmensstrukturen.
4. Erarbeitung von Studien und Statistiken zu Frauen in Führungspositionen.
5. Weiterentwicklung der Bestimmungen zur Entgeltgleichheit im Einklang mit „transformative equality“.
6. Stärkere Verankerung der Geschlechtergleichstellungsgrundsätze im öffentlichen Auftragswesen.
7. Entwicklung von Vergünstigungen für Unternehmen mit einer konsequenten und belegbaren Geschlechtergleichstellungspolitik.
8. Einführung von effektiven und gezielten Sanktionen für Unternehmen, die die Regeln nicht einhalten.
9. Ergänzung der Strategie Europa 2020 mit Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung.



Unternehmen müssen handeln und ihre Unternehmenskultur ändern

10. Entwicklung und Umsetzung der „Führungspipeline“ für Frauen und eines weiblichen Talent-Pools.
11. Anerkennung von Frauen in Führungspositionen als Business Case.
12. Entwicklung, Kommunikation, Implementierung und Überwachung der Unternehmensstrategien zur Geschlechtergleichstellung.



Eine veränderte Wahrnehmung in der Gesellschaft ist erforderlich

13. Anerkennung und Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann als Grundrecht.
14. Förderung und Umsetzung einer geschlechterspezifischen Bildung.
15. Start von Kampagnen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit für ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen.

IMPRESSUM

Deutscher Juristinnenbund e.V. (djB)

Projektkoordinator
Ramona PISAL (Präsidentin)
Anklamer Str. 38, 10115 Berlin
geschaeftsstelle@djB.de
www.djB.de

EWSDGE Projektbüro:

Sabine OVERKÄMPING, Forschungsdirektorin
Anke GIMBAL, Projektdirektorin
Miruna WERKMEISTER, Projektmanagerin
Linda WALCZAK, Kommunikationsbeauftragte
Rabea AICHELIN, Projektassistentin
www.ewsdge.eu

PROJEKTKOORDINATOR:



PROJEKTPARTNER:



FINANZIERT VON:



KOFINANZIERT VON:



Diese Publikation wurde mit finanzieller Unterstützung durch das PROGRESS Programm der Europäischen Union hergestellt. Für den Inhalt ist allein der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djB) verantwortlich und der Inhalt kann daher in keiner Weise als Standpunkt der Europäischen Union angesehen werden.