

AUS DER BADISCHEN ZEITUNG (FREIBURG) VOM 15. AUGUST 2014

# Chefinnen unter sich

**DISKUSSION** Die Zeitung organisiert eine Gesprächsrunde mit vier weiblichen Führungskräften. Es geht unter anderem um die Frauenquote und die Vereinbarkeit von Kindern und Karriere.



## DREHBUCH

**Zeitung** Badische Zeitung  
**Auflage** 145.300  
**Kontakt** Bernd Kramer  
**Telefon** 0761 – 496 50 75  
**E-Mail** kramer@badische-zeitung.de

**Idee** Auslöser des Artikels war eine Diskussion in der Kantine der *Badischen Zeitung*. „Wir haben über die Frauenquote gesprochen“, sagt Bernd Kramer, Wirtschaftsredakteur der Zeitung. „Dabei kam heraus, dass es unter den Redakteuren ziemlich unterschiedliche Ansichten gibt.“ Kulturredakteurin Heidi Ossenberg etwa hatte eine ganz andere Meinung als ihr Kollege. „Bei der Diskussion entstand die Idee, Frauen in Führungspositionen über die Quote und ihre eigene Karriere zu befragen“, sagt die Redakteurin.

**Planung** Zunächst kontaktierte Kramer die Lokalredaktionen und ließ sich Frauen in Führungspositionen empfehlen. Daraus wählte er vier Kandidatinnen aus. „Sie sollten aus verschiedenen Branchen stammen, unterschiedliche Hintergründe haben, und sie sollten es gewohnt sein, in der Öffentlichkeit zu sprechen“, sagt der Redakteur. Er entschied sich für die Geschäftsführerin einer EDV-Firma, die Per-

sonalchefin eines Pharmaunternehmens, die Vorsitzende eines Sozialunternehmens und eine Anwältin. **Umsetzung** Kramer, Ossenberg und die Online-Redakteurin Alexandra Sillgitt trafen sich mit den Frauen in einem der Redaktionsräume. Vor dem Interview sprachen sie sich ab und legten die Gesprächsthemen fest. Das waren neben der Frauenquote die Themen Kinderbetreuung, die persönliche Bedeutung und Definition von Karriere und die Frage, ob Frauen mehr leisten müssten als Männer, um im Beruf erfolgreich zu sein. „Es herrschte eine offene Gesprächsatmosphäre“, sagt Ossenberg. Schnell wurde aus dem Interview eine lebhaft Diskussion. „Besonders beim Thema Frauenquote wurden die unterschiedlichen Positionen der Frauen deutlich“, sagt Kramer. **Aufwand** Am aufwendigsten sei die Planung gewesen, sagt der Wirtschaftsredakteur. Um einen Termin zu finden, an dem sowohl die vier Frauen als auch die drei Redakteure Zeit hatten, habe man die Einladungen bereits Monate im Voraus verschickt. Das Gespräch dauerte eine Stunde, die Aufbereitung für die Zeitung etwa einen Arbeitstag. **Reaktionen** Der Artikel erschien in der gedruckten Zeitung und online. „Auch lange Zeit nach Erscheinen erreichten uns noch Leserbriefe“, sagt Ossenberg. Auf der Website wurde der Artikel auch kommentiert. „Die meisten Kommentare stammten interessanterweise von Männern“, sagt Kramer. Ein

Kritikpunkt der Leser sei dabei gewesen, dass nicht mehr Frauen mit Kindern befragt wurden. Drei der vier befragten Frauen waren kinderlos.



Heidi Ossenberg ist Kulturredakteurin der Badischen Zeitung.



Bernd Kramer ist Wirtschaftsredakteur der Badischen Zeitung.

## drehscheibeTIPP

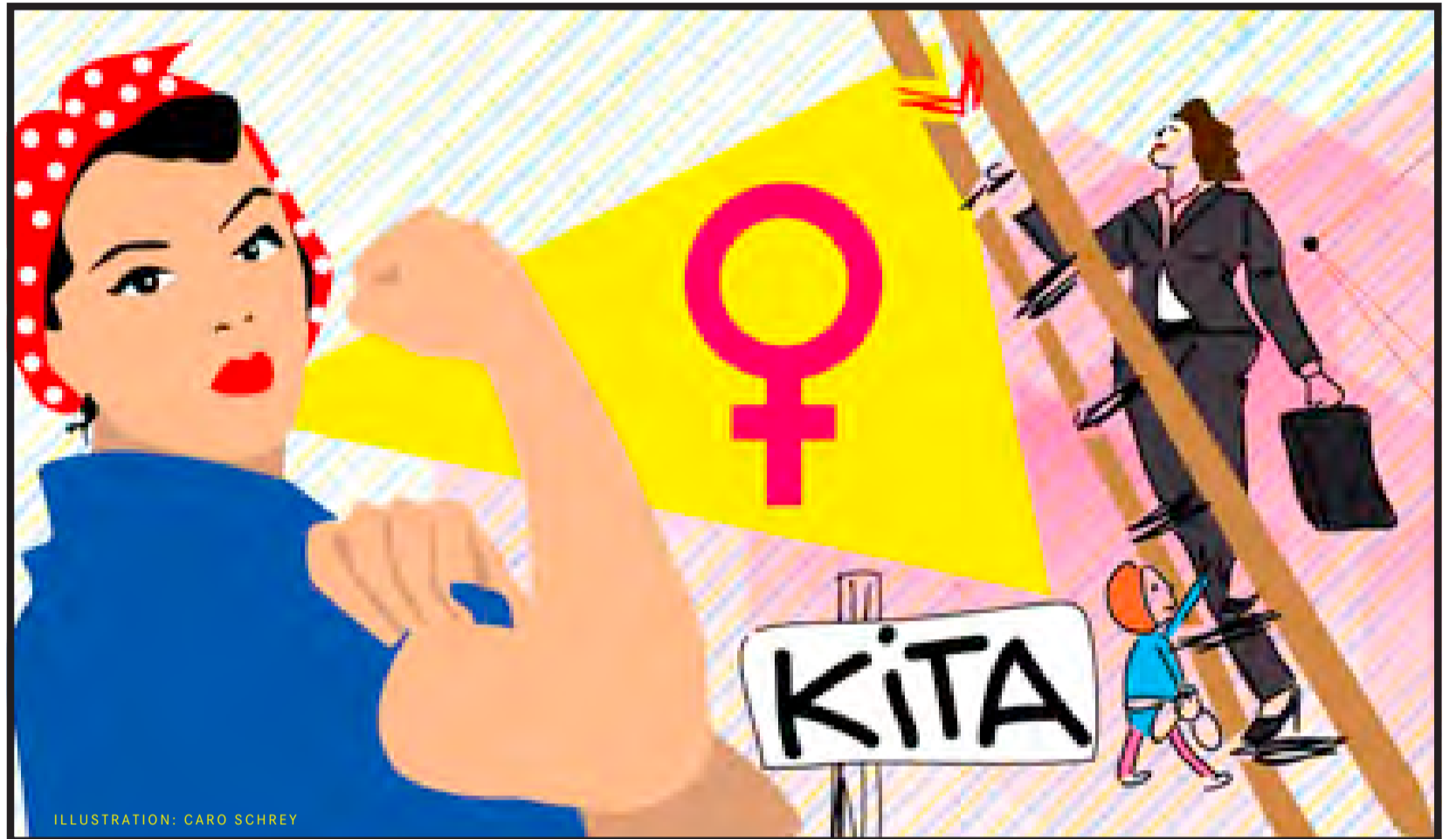
Datenjournalistischer Überblick: Welche regionalen Unternehmen werden von Frauen geleitet? Wie unterscheiden sich diese Firmen von anderen?

## BZ-Thema: Frauen und Karriere – ein Widerspruch?

# „Frauen müssen

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft ist nach wie vor gering. Was sind die Ursachen dafür? Helfen staatlich verordnete Frauenquoten? Haben Frauen ein anderes Verständnis von Karriere als Männer? Im Gespräch mit der Badischen Zeitung geben vier führende Vertreterinnen südbadischer Unternehmen ihre Antworten.

Von Heidi Ossenberg, Alexandra Sillgitt und Bernd Kramer



**M**änner dominieren die Wirtschaft. Wie man das ändern kann, erklären die Unternehmerin Brigitta Schrempf, die Rechtsanwältin Barbara Mayer, die Roche-Pharma-Personalchefin Carolina Martinez-Echeverria und die Leiterin des Rheinfelder St. Josefshauses, Birgit Ackermann.

**BZ:** Sie bekleiden Führungspositionen in der südbadischen Wirtschaft. Haben Sie Karriere gemacht?

**Martinez-Echeverria:** Wenn dies eine Männerrunde wäre, würde keiner der Beteiligten zögern, seine Verdienste, seine Leistung hervorzuheben und über die Bedeutung seiner Position zu sprechen. Bei Frauen ist das anders. Sie zögern bei solch einer Frage.

**BZ:** Warum?

**Mayer:** Es fällt Frauen schwerer, über ihre Erfolge zu sprechen. Das lässt sich an der Wortwahl ablesen. Männer erzählen in der Regel gerne und offen, wie tüchtig sie waren, wie zielorientiert sie gearbeitet haben. Frauen sagen eher, das hat sich so ergeben, die Umstände waren günstig, sie hatten einen guten Mentor, oder sie führen Aufstieg auf Glück zurück. Frauen nehmen sich bei ihrer Außerdarstellung stärker zurück als Männer.

**BZ:** Frau Schrempf, Frau Ackermann, sind Sie die Karriereleiter emporgeklettert?

**Schrempf:** Ich würde von einer stillen Karriere sprechen, über die ich nicht ständig reden muss. Ich habe keinen Karriereplan erarbeitet, als ich jung war. Erst als ich die Erfahrung gemacht hatte, dass ich etwas bewegen kann, dass ich über bestimmte Fähigkeiten verfüge, mein Selbstbewusstsein gestiegen war, habe ich angefangen, mir Gedanken über meinen beruflichen Werdegang zu machen.

**Ackermann:** Wenn man Karriere an meiner Stellung in der Hierarchie eines Sozialunternehmens festmacht, habe ich Karriere gemacht. Dieser Karrierebegriff ist mir jedoch zu eng gefasst. Eine gute Balance zwischen Leben und Arbeit zu finden, gehört zum Beispiel für Frauen meines Alters stärker als für gleichaltrige Männer zu einer Karriere. Das Gleiche habe ich beim Führungsnachwuchs festgestellt. Egal, ob männlich oder weiblich, die jungen Menschen wollen heute im Gegensatz zur Situation vor zehn Jahren vor allem wissen, mit welchen Bedingungen eine Führungsposition einhergeht, also ob es beispielsweise möglich ist, trotzdem Familie und Beruf noch unter einen Hut zu bringen. Die „alte“, typische Karriere ist für viele nicht mehr ein erstrebenswertes Ziel.

**BZ:** Sehen die anderen das ähnlich?

**Martinez-Echeverria:** Ich stimme Frau Ackermann zu. Bei Roche arbeiten unterschiedliche Generationen, Menschen mit verschiedenen Lebensstilen. Jeder definiert Karriere anders. Die große Kunst ist es, möglichst vielen Zielen der Mitarbeiter auch gerecht zu werden.

**Schrempf:** Das Wort Karriere wird bei uns nur noch ganz selten benutzt. Stattdessen wird gefragt: Welche Perspektive habe ich? Dazu zählt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch die Möglichkeit, genau das zu tun, was Spaß und Freude bereitet. Auch Freizeit spielt natürlich eine wichtige Rolle.

**BZ:** Muss man als Frau doppelt so viel leisten wie ein Mann, um eine Führungsposition zu ergattern?

**Mayer:** Frauen müssen nicht mehr leisten, aber sie müssen mindestens genauso viel leisten wie ihre männlichen Kollegen. Es stellt sich aber die Frage, ob Frauen das überhaupt wollen. Denn um eine Führungsposition zu erreichen, muss man schon viel Zeit und Energie investieren, als Frau genauso wie als Mann. Wenn eine Frau wirklich eine Führungsposition

einnehmen möchte, kann sie das in der Regel auch schaffen.

**Ackermann:** Aber das soziale Umfeld muss stimmen. Entscheidend ist, ob der Partner bereit ist, dies auch mitzutragen. Teilzeitmänner erfahren eine geringere soziale Akzeptanz als Teilzeitfrauen.

**BZ:** Frauen sind in den Vorständen und Aufsichtsräten unterrepräsentiert, wenn gleich ihr Anteil zuletzt auch gestiegen ist. Wie erklären Sie sich das?

**Schrempf:** Den Frauen fehlen Netzwerke. Einflussreiche Clubs wie die Rotarier standen Frauen lange Zeit überhaupt nicht offen. In dieser Herrengesellschaft

war zumindest in meiner Jugendzeit in der Tat zwischen Mann und Frau unterschiedlich. Junge Männer wurden gelobt, wenn sie ein Ziel erreichten. Dieses Erreichen von gesetzten Zielen wurde als männlich interpretiert. Junge Frauen, die sich Bildungs- oder Karriereziele setzten, galten hingegen als zu leistungsorientiert und das wurde als nicht weiblich empfunden. Wir sind geprägt von solchen Bewertungen in unserer Sozialisation. Ich gehöre noch zu der Generation, die manchmal einen Schalter umlegen muss, um Männer und Frauen nach gleichen Kriterien zu betrachten und nicht ihren Lebensentwurf zu bewerten.

gestätten, mehr Ganztagesesschen.

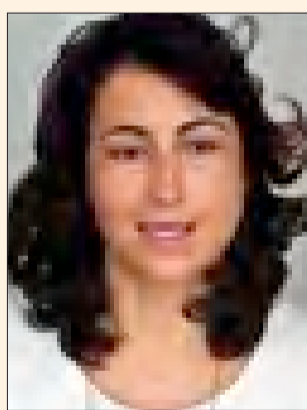
**BZ:** Was tun die Firmen, damit Frauen Karriere und Familie besser unter einen Hut bringen können?

**Martinez-Echeverria:** Wir bei Roche haben eine Kindertagesstätte in Grenzach-Wyhlen gebaut. Zuvor hatten wir über eine Umfrage den Bedarf analysiert und die Räumlichkeiten entsprechend ausgelegt. Nun haben wir doppelt so viele Anfragen wie angenommen. Die Kita ist zwölf Stunden pro Tag geöffnet. Das schafft Flexibilität. Außerdem haben wir viele Positionen, bei denen Mitarbeiter die Möglichkeit haben, per Home-Office von zu Hause aus zu arbeiten.

**Mayer:** Wir hatten einen Kooperationsvertrag mit einer Kindertagesstätte geschlossen und Plätze für die Kinder unserer Mitarbeiter reserviert. Mittlerweile hat sich das allgemeine Angebot in Freiburg aber so verbessert, dass unsere Beschäftigten gar nicht mehr auf die reservierten Plätze zurückgreifen. Von Engpässen höre ich heute kaum noch etwas.

**Schrempf:** Wir sind ein Informatikunternehmen mit einem hohen Männeranteil. Wir versuchen zum Beispiel, mit Teilzeitmodellen den Vätern entgegenzukommen. Ich habe aber auch nichts dagegen, wenn ein Mann sein Kind mit ins Büro bringt, wenn die Mutter ▶▶▶

### PERSONALLEITERIN



**CAROLINA MARTINEZ-ECHEVERRIA**

Roche Pharma

Die 39-jährige Spanierin aus dem Basenland ist Personalchefin in Grenzach-Wyhlen (1200 Mitarbeiter). Von dort aus wird das Pharmageschäft in Deutschland gesteuert. Sie lebt in einer festen Partnerschaft.

lernt man sich kennen, tauscht sich aus und es wird über die eine oder andere Personalentscheidung diskutiert und getroffen. Ich vermute, Vorstandsposten oder Aufsichtsratssitze werden oft auf diese Weise verteilt. Die Männer unterstützen sich auch gegenseitig.

**Mayer:** Für Männer ist Karriere im herkömmlichen Sinn eine Selbstverständlichkeit. Ihnen wird von Kindheit an klargemacht, dass sie eine gute Position in einem Unternehmen oder beim Staat erreichen sollen. Bei Frauen ist das keine Selbstverständlichkeit.

**Ackermann:** Die Bewertung von Leis-

„In den Augen vieler gelten Karrierefrauen noch immer als Rabenmütter.“

Carolina Martinez-Echeverria

**Martinez-Echeverria:** Macht heute eine Frau mit Familie in Deutschland eine herkömmliche Karriere, wird sie missverständlich beäugt. In den Augen vieler gelten Karrierefrauen noch immer als Rabenmütter. Dass Frauen in Führungspositionen gelangen und trotzdem gut für ihre Kinder sorgen können, ist keine Ausnahme, sondern der Normalfall. Es ist völlig legitim. Das muss sich stärker in den Köpfen festsetzen.

**BZ:** Kann eine Frau in Deutschland tatsächlich beruflich aufsteigen und Familie haben? Zuletzt wurde über zu wenige Kindertagesstätten und zu geringe Ganztagesangebote an Schulen geklagt.

**Ackermann:** Das ist keine Mann-Frau-Frage. Es kommt darauf an, wie man die Familie organisiert hat, wie die Partner die Aufgabe untereinander aufteilen. Es müssen genügend finanzielle Mittel vorhanden sein, um sich zum Beispiel eine Tagesmutter leisten zu können. Das ist bei Führungskräften in der Regel gegeben. Bei einer alleinerziehenden Mutter mit zwei Kindern, die nicht in der Leitungsebene sitzt, sieht die Situation anders aus. Kann sie arbeiten gehen? Und wenn, reicht das Wenige, um die Familie zu ernähren?

**Schrempf:** Der Staat macht heute sehr viel. Denken Sie an die Kindergärten oder an die Schulen in der Vergangenheit. Mehrere Stunden Unterricht oder Betreuung, dann war Schluss, keine Viertelstunde länger. Heute gibt es Kinderta-

### RECHTSANWÄLTIN



**BARBARA MAYER**

Friedrich Graf von Westphalen

Die 49-jährige Freiburger Anwältin für Handels- und Gesellschaftsrecht ist geschäftsführende Gesellschafterin der Anwaltssozietät Friedrich Graf von Westphalen & Partner (200 Mitarbeiter). Sie ist ledig und hat keine Kinder.

### UNTERNEHMERIN

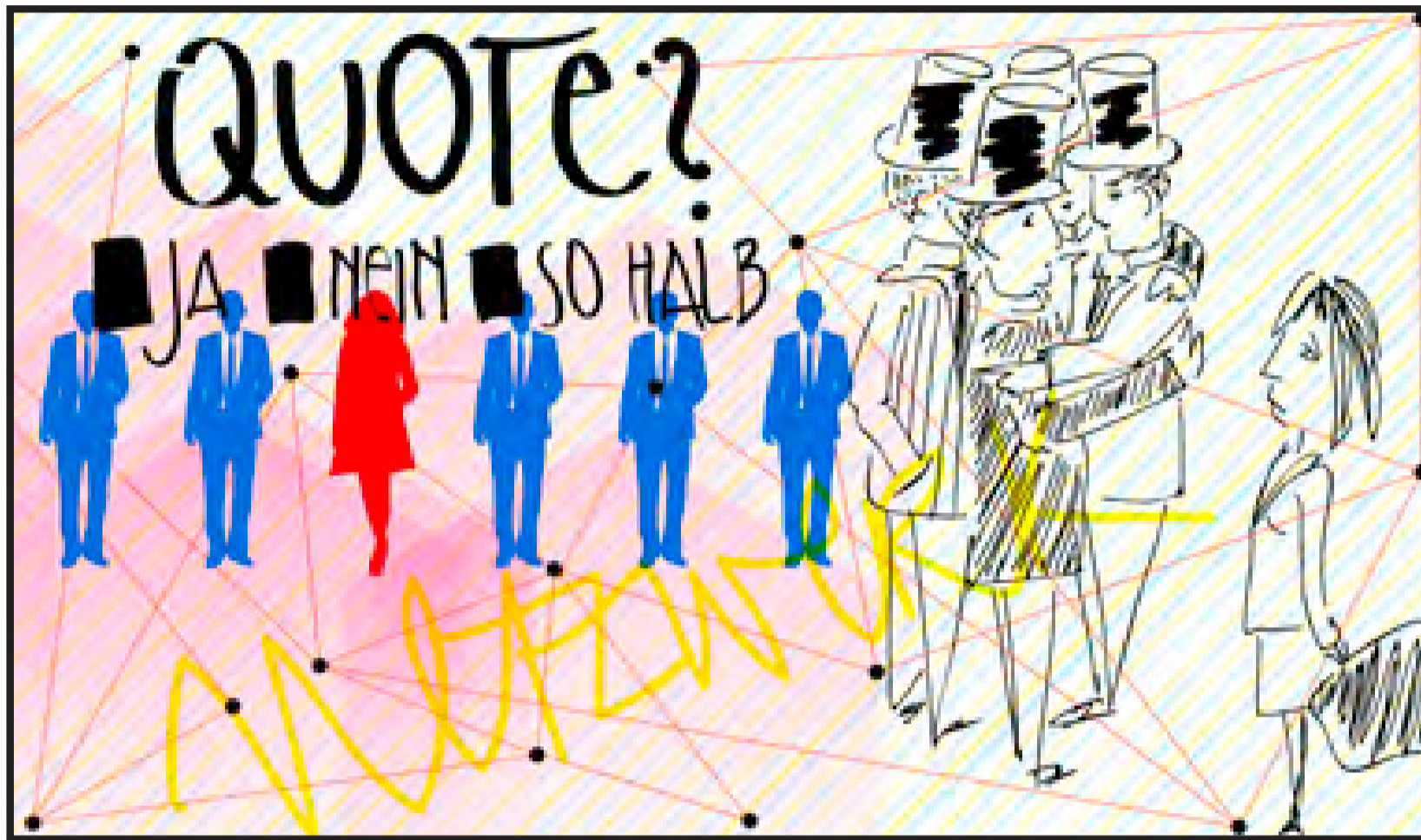


**BRIGITTA SCHREMPF**

Schrempf EDV

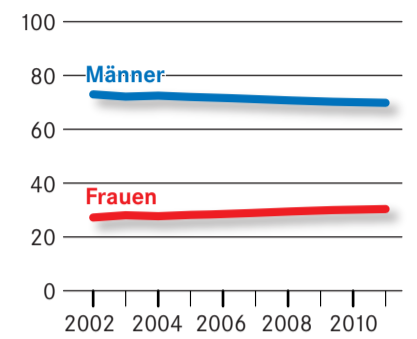
Die 59-Jährige ist geschäftsführende Gesellschafterin der Schrempf EDV in Lahr. Das Unternehmen (55 Mitarbeiter) entwickelt unter anderem Software für Maschinen- und Anlagenbauer. Ihr Mann verunglückte tödlich.

# Frauen helfen“



## ■ Geringer Frauenanteil

Anteile von Männern und Frauen in Führungspositionen\* in der deutschen Wirtschaft



\*Zu den Führungspositionen zählen hier die Geschäftsführung kleiner und großer Unternehmen bzw. die Bereichsleitung großer Unternehmen sowie leitende Positionen im Verwaltungsdienst.

BZ-GRAFIK QUELLE: STAT. BUNDESAMT

„Kommen Sie als Quotenfrau in eine Führungsposition, werden Sie auf eine Mauer der Ablehnung stoßen.“

Brigitta Schrempf

krank ist. Im Gegenteil: Wenn die Kleinen da sind, ist das gut für die Stimmung.

**Ackermann:** Wer Mitarbeitern bei der Kindererziehung oder bei der Pflege ihrer Angehörigen entgegenkommt, schafft eine sehr starke Bindung des Beschäftigten an das Unternehmen. Bei uns gibt es zum Beispiel eine Kleinkindgruppe. Das eröffnet Eltern die Möglichkeit, auch nach der Geburt eines Kindes weiterzuarbeiten. Wichtig ist, dass die Führungskräfte auf mögliche Probleme der Mitarbeiter eingehen und zusammen nach vernünftigen Lösungen suchen.

**Mayer:** Man muss als Arbeitgeber solche Angebote machen, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dauerhaft zu halten und für neue Bewerbungen attraktiv zu sein.

**BZ:** Brauchen Frauen die Hilfe von außen, um nach oben zu kommen? Benötigen wir eine Quote für die Spitzengremien?

**Schrempf:** Ich halte nichts von einer Frauenquote. Ich will nicht über eine Quote als Führungskraft definiert werden. Kommen Sie als Quotenfrau in eine Führungsposition, werden Sie auf eine Mauer der Ablehnung stoßen. Sie wissen ja, wie Männer mauern können. Fehlt das Quotenschildchen, hat eine Frau eine wesentlich bessere Ausgangsposition. Ihre Stimme hat mehr Gewicht. Wir Frauen tun uns nichts Gutes, wenn wir für die Frauenquote plädieren.

**Mayer:** Ich sehe das anders. Es wäre schön, wenn es Frauen ohne Quote in die Vorstandsetagen und Aufsichtsräte schaffen würden. Dem ist aber nicht so, obwohl es an geeigneten Frauen nicht mangelt. Ist eine Position in solch einem Gremium frei, werden sich Männer immer für Kandidaten starkmachen, die sie kennen und die ein ähnliches Profil haben wie sie selbst. Da haben es Frauen einfach schwer, auch wenn sie gut qualifiziert sind. Die Quote zwingt dagegen Unternehmen, nach geeigneten Frauen Ausschau zu halten.

**Ackermann:** Es kommt darauf an, wie verbindlich solch eine Frauenquote ist. Steht im Corporate-Governance-Kodex (Kodex zur guten Unternehmensführung), dass Führungsgremien paritätisch zu besetzen sind, ist das in Ordnung. Es ist jedoch etwas anderes, wenn der Staat eine Quote vorschreibt. Sie ist auch nicht das effektivste Instrument. Viele talentierte Frauen kommen doch nicht einmal in die zweite Führungsebene, weil sie nicht das nötige Umfeld haben, um den beruflichen Aufstieg und Familie miteinander zu verbinden. Besser als eine Quote

wäre ein in der Öffentlichkeit weit bekannter Index, der zeigt, wie hoch der Frauenanteil in den Führungsebenen einzelner Unternehmer ist. Die schwarzen Schafe würden auffallen.

**Mayer:** Sitzen erst einmal mehr Frauen in den Führungsetagen, werden sich Unternehmen insgesamt stärker darum bemühen, dass Familie und Karriere verknüpfbar sind. Sie werden sich auch anstrengen, mehr Frauen zu fördern.

**Martinez-Echeverria:** Die Unternehmen sollten sich selbst Ziele setzen, was den Anteil von Frauen in Führungspositionen anbelangt. Bei Roche sind wir darauf bedacht, dass bei Auswahlverfahren

sie die Frau bei ihrem weiteren Weg unterstützt. Das ist der schwierigere Weg, weil er mehr Aufwand und Zeit bedeutet.

**Schrempf:** Wir Frauen müssen Frauen helfen. Manchmal reicht ein einfaches „Du kannst das, du schaffst das“, um eine positive Entwicklung anzustoßen.

**BZ:** Ein Industrieunternehmen braucht technische Kompetenz in den Führungsgremien. Es gibt nur wenige weibliche Ingenieure.

**Mayer:** Schauen Sie sich doch einmal die Aufsichtsräte und Vorstände großer deutscher Unternehmen an! Sie finden dort kaum Ingenieure. Stattdessen werden die Gremien von Juristen und Wirtschaftswissenschaftlern dominiert. In den Studiengängen Jura, Volkswirtschafts- und Betriebswirtschaftslehre ist der Frauenanteil aber deutlich höher als in den Naturwissenschaften. Das fehlende technische Wissen ist nur eine Ausrede. Selbst bei den Automobilherstellern erschöpft sich die technische Kompetenz mancher männlicher Aufsichtsräte darin, selbst Autofahren zu können. Aber darauf kommt es nicht an. Das können die besten Aufsichtsräte sein, wenn sie kritische Fragen stellen.

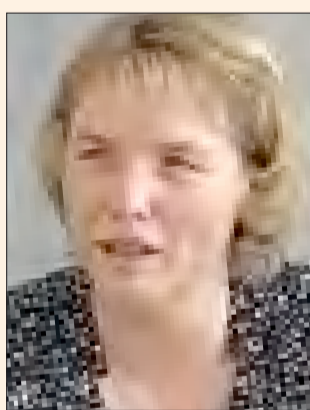
**BZ:** Ein rationaler Unternehmer wird die Menschen einstellen, die seine Firma nach vorne bringen. Allein aus Eigeninteresse wird er sich für eine Frau entscheiden, wenn diese besser als ihr männlicher Mitbewerber ist.

**Martinez-Echeverria:** Geht es um die Besetzung der höchsten Führungspositionen, haben Sie oft von der Leistung und der Qualifikation für die Aufgabe her gleichwertige Bewerber – sonst hätten sie es nicht so weit geschafft. Die Frage ist: „Mit wem kann ich besser? Bei welchem Bewerber sind weniger Überraschungen zu erwarten?“ Männer können sich in solchen Fällen unbewusst eher für Männer entscheiden.

**BZ:** Bei Bewerbungsgesprächen wird Frauen oft die Frage nach der Familienplanung gestellt. Wer sich dort zu Kindern bekennt, wird nicht eingestellt oder kann den Aufstieg abschreiben.

**Ackermann:** Ich würde in solch einer Situation mit der einfachen Gegenfrage antworten: „Sagen Sie so etwas auch zu einem männlichen Bewerber?“ Das wirkt. Die Unternehmen werden es sich angesichts der demografischen Entwicklung nicht leisten können, qualifizierte Frauen wegen eines Kinderwunschs außen vor zu lassen. *Tagesspiegel, Seite 1*

## PFLEGEHEIM-CHEFIN



BIRGIT ACKERMANN

St. Josefshaus

Die 44-Jährige ist verheiratet und hat einen 13-jährigen Sohn. Sie ist Vorstand des St. Josefshauses Herten in Rheinfelden, einem christlichen Sozialunternehmen (1500 Mitarbeiter), das Menschen mit Behinderungen und alte Menschen unterstützt.

für Spitzenjobs stets Frauen auf der Liste der geeigneten Kandidaten stehen. Bei manchen weiblich dominierten Positionen legen wir auch Wert darauf, dass ein Mann zum engen Bewerberkreis zählt. Das halte ich für den geeigneteren Weg als eine Quote. Es reicht aber nicht. Viele Frauen trauen sich im Gegensatz zu Männern nicht zu, eine Abteilung zu leiten, obwohl sie das Zeug dazu haben. Sie stellen zu hohe Erwartungen an sich selbst. In solch einem Fall kommt es dann auf den Vorgesetzten an. Er muss die Frauen ermutigen, ihnen die Zweifel nehmen. Und sich klar dazu bekennen, dass er oder

## HINTERGRUND

# Gesetze sollen es richten

Die Regierung führt die Frauenquote 2016 ein

Wie ist die aktuelle gesetzliche Situation bei der umstrittenen Frauenquote in Deutschland? Das Thema hat es in den Koalitionsvertrag der derzeitigen Regierung geschafft: Hier einigten sich CDU/CSU und SPD darauf, den Anteil weiblicher Führungskräfte in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst zu erhöhen. Dahinter steckt die Erkenntnis, dass bisherige freiwillige Selbstverpflichtungen kein sichtbares Umdenken zur Folge hatten – nun sollen also Gesetze Lösungen bringen, neu geschaffen oder neu formuliert. Das Gesetzesvorhaben,

(und vergleichbarer) Frauenförderung zu bringen, wird das seit 2001 bestehende Bundesgleichstellungsgesetz modernisiert, fortgeschrieben und geschärft.

Um die Entwicklung des Frauenanteils in den Führungspositionen der deutschen Wirtschaft transparent zu machen, legt die Initiative für mehr „Frauen in die Aufsichtsräte“ (Fidar) seit drei Jahren den Women-on-Board-Index vor. In dieser Zeit hat sich der Anteil der Frauen in den Aufsichtsräten der 160 Dax-notierten Unternehmen auf aktuell 18,9 Prozent erhöht.



Umstritten: die Frauenquote

FOTOS: RITA REISER (4)/DPA

das 2015 in Kraft treten soll, besteht aus mehreren Elementen:

► Etwa 110 Unternehmen, mitbestimmungspflichtig und börsennotiert, werden ab 2016 verpflichtet, eine Geschlechterquote für Aufsichtsräte in Höhe von 30 Prozent zu erfüllen.  
► Rund 3500 Unternehmen, die entweder börsennotiert oder mitbestimmungspflichtig sind, müssen von 2015 an verbindliche Ziele zur Erhöhung ihres Frauenanteils im Aufsichtsrat, im Vorstand und in den obersten Managementebenen festlegen.

► Um neben der Privatwirtschaft auch den öffentlichen Dienst zu mehr

Von den Vorständen in diesen Unternehmen sind allerdings nur 5,7 Prozent Frauen – die Zahl war 2014 sogar erstmals rückläufig.

Und wie sieht es in anderen Ländern aus? Norwegen hat schon 2003 eine Quote von mindestens 40 Prozent für Sitze in allen Verwaltungsräten börsennotierter Unternehmen beschlossen – und erreicht. Das Nicht-EU-Land nimmt damit eine Spitzenposition ein. Das EU-Parlament hat im November 2013 für einen Vorschlag der EU-Kommission gestimmt, wonach Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen bis 2020 zu 40 Prozent aus Frauen bestehen sollen. *Hoss*