

Neue Courage!

1931 – 2016

Business and Professional Women (BPW) Germany

Henrike von Platen (Hrsg.)

Verlag Barbara Budrich



IMPRESSUM

Neue Courage!

Business and Professional Women (BPW) Germany e.V.

1931-2016

© Henrike von Platen (Hrsg.), BPW Germany e.V.

Verlag Barbara Budrich

Stauffenbergstr. 7 | D-51379 Leverkusen

www.budrich-verlag.de

Fotos: Bundeswehr, Businessfotografie Inga Haar, Dieter Bühler, Henrike von Platen,

Landesarchiv Berlin, Nina Rücker, Walter Dombrowsky, iStockphoto,

Deutscher Bundestag / Marc-Steffen Unger

Gestaltung und Textüberarbeitung: Zech Dombrowsky Design

Druck: Trigger.Medien.GmbH, Berlin

Juni 2016

ISBN 978-3-8474-2012-5

eBook

ISBN 978-3-8474-0982-3

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne
Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für
Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung
und Verarbeitung in elektronischen Systemen.



Henrike von Platen ist Unternehmensberaterin und Interim-Managerin in Berlin. Sie war von 2010 bis 2016 Präsidentin der Business and Professional Women (BPW) Germany e.V., wo sie seit 2008 im Vorstand aktiv war. Schon von 2000 bis 2010 hatte sie ehrenamtlich als Initiatorin, Gründungsmitglied und Geschäftsführerin einen Fraueninvestmentclub aufgebaut. Sie ist Mitglied der Initiative Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR) e.V. und war dort von 2009 bis 2010 Schatzmeisterin im Vorstand. Seit 2015 ist sie Mitglied der Fachgruppe Zertifizierte Aufsichtsräte – Deutsche Börse AG im Arbeitskreis Deutscher Aufsichtsrat und regelmäßig in Prüfungs- und IHK-Ausschüssen aktiv. Im Oktober 2015 wurde sie als Hochschulrätin an die Hochschule München bestellt. An der deutschsprachigen Equal-Pay-Day-Kampagne war sie von Anfang an maßgeblich beteiligt und etablierte den Aktionstag während ihrer BPW-Präsidentschaft als festes Ereignis in der politischen und medialen Debatte in Deutschland. Sie ist renommierte Expertin für alle Fragen zu Gender Diversity und Fair Pay in Wirtschaft und Politik, hat Fachartikel publiziert und weltweit auf einer Vielzahl von Fachveranstaltungen referiert oder diese moderiert, unter anderem für die UN-Frauenrechtskommission.

Zum Buch

Für Gleichberechtigung von Männern und Frauen wird schon seit Jahrhunderten gekämpft. Gleiches Wahlrecht und gleiches Recht auf Bildung wurden für Deutschland mühsam errungen. Seit 2015 gibt es das symbolträchtige Gesetz zur „gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen“, das die 30-Prozent-Frauenquote in Aufsichtsräten ausgewählter Unternehmen vorschreibt. Doch der wichtigste Punkt ist noch offen: Gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit. Das nächste Etappenziel heißt Fair Pay! 2016 wird der Business and Professional Women (BPW) Germany e.V. 85 Jahre. Anlass genug, einen Bogen von den Anfängen des Netzwerks bis heute zu schlagen: Über 35 Weggefährten und Begleiterinnen der Präsidentin Henrike von Platen haben sich in diesem Band zusammengefunden. Sie schreiben über Netzwerkgründerin Madelin Phillips und die wechselvolle Geschichte des BPW Germany, den Erfolg der Equal-Pay-Day-Kampagne und den Kampf für die Frauenquote, über die internationale Vernetzung von berufstätigen und politisch aktiven Frauen und nicht zuletzt über die Kooperationen und Bündnisse mit traditionellen Männerverbänden, die sich zunehmend für die Fragen von Fair Pay und Entgeltgerechtigkeit einsetzen.

Die Geschichte des Verbandes zeigt, dass viele frauenpolitische Auseinandersetzungen so alt wie neu sind. Vor allem aber macht der Blick auf die gesellschaftliche Entwicklung der letzten 85 Jahre Mut: Der Fortschritt ist nicht zu übersehen. *Neue Courage* ist mehr als die Chronik eines Frauennetzwerks – es ist ein Wegweiser zu einer gendergerechten Gesellschaft!

- 11 **■ Prolog**
Henrike von Platen
- 14 **Glückwunsch**
Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend
- 16 **Equal Pay – Equal Opportunities:
Meilensteine in Gesellschaft und Bundeswehr**
Dr. Ursula von der Leyen, Bundesministerin der Verteidigung
- 1** 25 **■ Business and Professional Women**
- 27 **Dr. Lena Madessin Phillips (1919)**
Henrike von Platen
- 36 **Marie Munk (1931)**
Dr. Oda Cordes
- 62 **Auf dem besten Wege. BPW Germany von 1951 – 2001**
Uta Zech
- 77 **Heike Pehling-Negro, Präsidentin 2000 – 2004**
- 81 **Dr. Bettina Schleicher, Präsidentin 2004 – 2008**
- 88 **Dagmar Bischof, Präsidentin 2008 – 2010**
- 90 **Henrike von Platen, Präsidentin 2010 – 2016**
- 2** 107 **■ Goodbye Gender Pay Gap – Welcome Equal Pay**
- 109 **Bereinigte Lohnlücke – das Unwort alle Jahre wieder ...**
Prof. Dr. Carsten Wippermann
- 120 **Am Ende ... wird's knapp.
Männer und Frauen sind gleichberechtigt.**
Elke Ferner
- 128 **Gehaltstransparenz ist eine Frage der Unternehmenskultur**
Martina Lenhardt
- 3** 131 **■ Ohne Quote kommt das Matriarchat**
- 133 **Der lange Weg der Quote**
Monika Schulz-Strelow
- 142 **Berliner Erklärung**
Interview mit den Initiatorinnen
- 166 **Spitzenfrauen fragen Spitzenkandidaten**
Interview mit den Initiatorinnen
- 186 **Die Quote – Türöffner oder Schuss in den Ofen?**
Thomas Sattelberger

- 4 199 **■ Licht aus – Spot an!**
201 **Strategie schlägt Inhalt**
Regina Mehler
207 **Von Nonnen im Kloster zu Frauen im Management**
Alfred Fernholz
212 **Über die Magie von Netzwerken**
Nicole Staudinger
215 **Zweifelsohne zu viel in der Zweifelzone**
Sonja Still
- 5 225 **■ Transitzone Schublade**
227 **Building on Diversity**
Ellen Raahede Secher
230 **Frauen in die Wirtschaft**
Rosemarie Steinhage
249 **Feind an Bord**
Uta Zech
259 **Wir sind noch nicht am Ziel**
Nicole Beste-Fopma
- 6 271 **■ Chancengleichheit geht nur gemeinsam**
273 **Männer sind mehr als eine Zielgruppe.
Gleichstellung geht nur gemeinsam!**
Markus Theunert
281 **Partnerschaft statt weißer Ritter: Frauen und Männer
im Netzwerk von morgen**
Veronika Hucke
289 **XXY ungelöst. Zukunft 2060 – Aussichten für Männer
und Frauen**
Martin Rosowski
297 **■ Ausblick**
Henrike von Platen
300 **Autorinnen und Autoren**
304 **Literaturliste**

Prolog

Glückwunsch

Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Equal Pay – Equal Opportunities: Meilensteine in Gesellschaft und Bundeswehr

Dr. Ursula von der Leyen, Bundesministerin der Verteidigung

HENRIKE VON PLATEN

PROLOG

Als Lena Madesin Philipps vor 85 Jahren das Netzwerk Business and Professional Women (BPW) ins Leben rief, hatte sie eine Vision: die Solidarität von berufstätigen Frauen rund um den ganzen Globus. Und das Unterfangen gelang: Heute sind die Business and Professional Women auf fünf Kontinenten in über 100 Ländern eines der größten Netzwerke für Unternehmerinnen und berufstätige Frauen. Es sind Frauen aller Berufe und Branchen, junge und alte Frauen, Angestellte, Arbeitgeberinnen, Freiberuflerinnen und Unternehmerinnen.

In aller Welt stoßen Berufstätige irgendwann in ihrem Berufsleben auf ähnliche Fragestellungen: Warum verdiene ich weniger als meine Kollegen? Warum werde ich nicht befördert? Kann ich eine Chefin werden? Führen Frauen anders als Männer? Wann darf ich endlich Verantwortung übernehmen? Warum traut mir niemand dieses oder jenes zu? Werde ich eine Rente haben, von der ich leben kann? Kann ich eine Familie ernähren? Kann ich auch in Teilzeit Karriere machen? Kann ich Angehörige pflegen, ohne den Beruf aufzugeben? Wie setze ich die längst überfällige Gehaltserhöhung durch?

So manche glaubt sich mit den Herausforderungen in ihrem Berufsleben allein, stellt die individuelle Lebensplanung und ihre Leistungen infrage, hadert mit der eigenen Herangehensweise und erlebt die Ungerechtigkeiten vielleicht sogar als persönliches Scheitern.

Es dauert oft, bis sie eine Leidensgenossin findet, mit der sie sich austauschen kann. Es vergeht weitere wertvolle Zeit, bis ein gegenseitiges Beratschlagen und Mutmachen daraus erwächst. Irgendwann steht der Verdacht im Raum, dass es noch vielen anderen genauso geht wie den beiden Freundinnen. Muster werden erkennbar und die strukturellen Ungerechtigkeiten, die der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern zugrunde liegen. Kurz: Bis Frauen sich gegenseitig ermutigen, vernetzen und organisieren, haben sie oft einen schmerzhaften Weg hinter sich. Und es ist geradezu befreiend, wenn sie entdecken: Meine Herausforderungen sind nicht hausgemacht, sie sind politischer Natur!

Denn berufstätige Frauen stoßen in aller Welt auf die gleichen Hürden. Es ist dem Engagement von Frauennetzwerken wie dem BPW zu verdanken, dass – anders als vor 100 Jahren – inzwischen allen klar ist, dass es in Sachen Entgelt und Chancengleichheit noch einiges zu tun gibt in Deutschland und im Rest der Welt.

Der BPW verschafft Berufstätigen mit ihren individuellen Herausforderungen ein Forum, verleiht ihnen gegenüber der Wirtschaft, der Politik und den Medien eine Stimme über alle Hierarchieebenen und Branchen hinweg. Die Mitglieder unterstützen und informieren sich, sie tagen zusammen und werden zu Mentorinnen ihrer Mitstreiterinnen.

Wir können nach all den Jahren seit unserer Gründung mit Fug und Recht behaupten, dass wir im letzten Jahrhundert einen gesellschaftlichen Konsens darüber erzielt haben, dass wir faire Bezahlung brauchen. Wir haben Pionierinnenarbeit geleistet und den Equal Pay Day in Deutschland etabliert. Wir haben rote Handtaschen als Zeichen für die roten Zahlen auf den Konten der Frauen aus Amerika nach

Deutschland mitgebracht. Und wir haben die Quote für Aufsichtsrätinnen erstritten.

Seit der BPW-Gründung vor 85 Jahren ist viel passiert. Anlässlich des Jubiläums haben wir Weggefährtinnen und Begleiter gebeten, an diesem Buch mitzuschreiben, und viele spontane Zusagen bekommen: Über 30 Gäste blicken in ihren Beiträgen mit uns zurück und nach vorn. Sie alle sind ein Stück Weg mit uns gemeinsam gegangen, und fast fühlt es sich an wie ein Familientreffen, ihre Namen in diesem Band versammelt zu sehen!

Wir bedanken uns für die Glückwünsche von Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig und freuen uns darüber, dass Bundesverteidigungsministerin Ursula von der Leyen uns die Meilensteine der Chancengleichheit in Gesellschaft und Bundeswehr aufzeigt. Wir sind stolz, in diesem Band sechs Präsidentinnenporträts, drei unterschiedliche Blickwinkel auf das Thema Gender Pay Gap, vier Texte zur Quote, vier Beiträge über weibliche Führungskräfte, vier Meinungen zur Sichtbarkeit von Frauen und drei Statements zur Chancengleichheit zu präsentieren.

In der Summe ist das Buch mehr als eine Chronik des BPW und sogar mehr als eine Bestandsaufnahme der gesellschaftlichen Entwicklung der letzten 85 Jahre. Es ist eine Anleitung zum Erfolg! Es geht in Sechs-Meilen-Stiefeln zur Entgelt- und Chancengleichheit: Von der internationalen Plattform «Kap 1 BPW-Chronik» zum professionellen Campaigning «Kap 2 Equal Pay Day» zur politischen Einflussnahme «Kap 3 Quote» zur stärkeren Sichtbarkeit «Kap 4 Spot an» zur permanenten Horizonterweiterung «Kap 5 Diversity» bis ins Weltall «Kap 6 Männer und Frauen». Denn Chancengleichheit betrifft nicht nur Frauen. Sie geht ausnahmslos alle an. Männer und Frauen auf der ganzen Welt. Der Siegeszug der Gleichstellung hat längst begonnen!



Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

*Liebe Henrike von Platen,
 liebe Business and Professional Women,
 liebe Leserinnen und Leser,*

das erste Kapitel der Business and Professional Women in Deutschland war kurz. Es begann 1931. Die Vereinigung berufstätiger Frauen stand damals aber in klarem Widerspruch zur herrschenden Mutterkreuz-Ideologie. Sie musste sich zwei Jahre nach ihrer Gründung wieder auflösen. Zum Glück gab es Frauen, die nach dem Krieg einen zweiten Anlauf wagten. Der Gleichberechtigungsartikel, den Elisabeth Selbert im Parlamentarischen Rat durchgefochten hatte, gab ihnen Hoffnung – die zunächst aber enttäuscht wurde. Die Business and Professional Women sahen das als Ansporn. Sie forderten und förderten mit vielfältigen Projekten und Initiativen die Akzeptanz und Anerkennung von Frauen im Beruf. 2008 brachten sie den Equal Pay Day nach Deutschland.

Ich gratuliere den Business and Professional Women herzlich zu 85 Jahren innovativer und engagierter Arbeit für berufstätige Frauen. Mit einer klaren Vision und als Teil einer starken Frauenbewegung haben Sie viel für die Gleichstellung und ein modernes Selbstverständnis von Frauen erreicht. Gemeinsam arbeiten wir heute daran, Lohngerechtigkeit zu schaffen, damit Frauen für ihre Arbeit endlich auch das Geld bekommen, was sie verdienen. Ich wünsche Ihnen weiterhin viel Erfolg!

*Manuela Schwesig
 Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*

Dr. Ursula von der Leyen, Bundesministerin der Verteidigung



DR. URSULA VON DER LEYEN

EQUAL PAY – EQUAL OPPORTUNITIES: MEILENSTEINE IN GESELLSCHAFT UND BUNDESWEHR

Vorurteile und Barrieren

Seit über 100 Jahren wird der Weltfrauentag gefeiert. Seit 2001 haben wir das Bundesgleichstellungsgesetz. Seit 2008 gibt es in Deutschland den Equal Pay Day. Und trotzdem klafft immer noch eine eklatante Lohnlücke zwischen den Geschlechtern. Frauen verdienen heute im Schnitt ein Fünftel weniger als Männer. In Deutschland ist die Differenz sogar noch größer als in den meisten anderen Ländern Europas. Das ist beschämend. Und das hat bestimmte Ursachen. Oft sind es latente, auch „vererbte“ Vorurteile, aus der Zeit gefallene Rollenverständnisse oder überkommene Barrieren in den Köpfen.

Lohnlücke trotz gleicher Qualifikation

Zunächst gibt es nach wie vor typische Frauen- und typische Männerdomänen: Auf der einen Seite sind das soziale Berufe wie die Altenpflegerin oder die Krankenschwester, auf der anderen Seite der Handwerker im Baugewerbe oder auch der Panzerkommandant bei der Bundeswehr. Obwohl für „weibliche“ und „männliche“ Tätigkeiten ähnliche Qualifikationen nötig sind, werden Frauen in der Regel geringer bezahlt als Männer.

Selbst bei gleichwertigen Jobs in ein- und demselben Unternehmen kommt es immer wieder vor, dass Frauen weniger verdienen als Männer. Das beobachten wir gerade auf Spitzenpositionen, bei denen über das Gehalt frei verhandelt wird – in informellen Gesprächen oder beim Mittagessen unter vier Augen. So können es betroffene Frauen oft gar nicht nachvollziehen, wenn sie beim Verdienst unter ihrem Potenzial bleiben.

Beispiel Männerdomäne Bundeswehr

Zumindest beim Punkt Transparenz kann die Bundeswehr für sich eine Ausnahme reklamieren. Zwar sind in der Truppe immer noch weitaus mehr Frauen in medizinischen Berufen tätig als beispielsweise in der Infanterie oder Artillerie. Doch egal, welchen Dienstposten sie besetzen – sie werden stets genauso besoldet wie Männer an ihrer Stelle. Was für die Karriereleiter zählt, ist die Erfahrung. Abgeleitet aus den Normen des Grundgesetzes, gründet die militärische Verwendungsplanung auf Eignung, Leistung und Befähigung. Geht es allerdings in die höheren Führungsetagen, dann erleben viele Frauen in der Bundeswehr-Praxis genau das Gleiche wie in der Wirtschaft. Für sie entwickelt sich die Karriere nicht selten langsamer und auch weniger steil – was sich am Ende, in der Lebenslohnsumme, natürlich ganz konkret auf dem Konto auswirkt.

Hans fördert Hänschen

Denn die Beurteilung von Eignung, Leistung und Befähigung hängt weiterhin stark von den jeweiligen Vorgesetzten ab. Und an diesem Punkt unterscheiden sich Strukturen in der Bundeswehr nicht so sehr von denen in der privaten Wirtschaft. Bei aller behördenspezifischen Transparenz bekommen Frauen oft von vornherein Fehlzeiten „angekreidet“, sei es für Familie oder die Pflege von nahen Angehörigen; sei es bewusst oder unbewusst. Zum anderen ist auch in der Bundeswehr das Phänomen *Hans fördert*

Hänschen verbreitet, das die Wissenschaft als „homosoziale Reproduktion“ umschreibt.

Chancengerechtigkeit wird Chefsache

Bisher sind das alles gefühlte Entwicklungen und Wahrnehmungen, die zwar auf einschlägigen Erfahrungen gründen. Dennoch ist es wichtig, über solche Dinge auf der Basis von objektiven, harten Fakten zu diskutieren. Nur so werden Fehlannahmen und Vorurteile nachhaltig ausgeräumt, nur so können die nötigen Regeln erlassen und Schritte gegangen werden. Aus diesem Grund habe ich im April 2015 im Bundesministerium der Verteidigung das Stabelement *Chancengerechtigkeit* eingesetzt. Das ist ein kleines Team, geleitet von einer angehenden Generalärztin, das Daten zu Einflussgrößen zusammenträgt, analysiert und daraus Handlungsvorschläge ableitet.

Frauen in der Bundeswehr

Doch werfen wir zunächst einen Blick auf die Gesamtsituation – das personelle Lagebild, wie es in der Truppe so schön heißt: Frauen in der Bundeswehr gibt es schon von Anfang an, seit über 60 Jahren. In der zivilen Wehrverwaltung waren zeitweise mehr als 50.000 Mitarbeiterinnen beschäftigt – das zeigt, welche Rolle Frauen für die Entwicklung der Bundeswehr gespielt haben. In den Streitkräften gingen 1975 die ersten Seiteneinsteigerinnen in Uniform an, zunächst als Ärztinnen, Apothekerinnen oder Musikerinnen. Erst seit 2001 können Frauen tatsächlich jeden militärischen Karriereweg gehen. Deswegen ist ein genauerer Blick auf unsere Soldatinnen besonders interessant: Derzeit dienen in der Bundeswehr rund 19.000 Frauen in Uniform. Ihr Anteil hat sich in den vergangenen Jahren stetig erhöht. Betrug die Quote 2001 noch 8,75 Prozent, so liegt sie aktuell bei knapp elf Prozent. Per se eine erfreuliche Entwicklung – die besonders stark dem Sanitätsdienst zu verdanken ist: Hier ist der Anteil der Soldatinnen von rund 38 Prozent auf fast 43 Prozent gestiegen.

Frau Generalin – Die Bundeswehr wird weiblicher

Doch auch außerhalb des Sanitätsdienstes wird die Bundeswehr spürbar weiblicher. Allmählich wachsen die ersten Soldatinnen in leitende Positionen hinein: Sie kommandieren Minenjagdboote, sie trainieren Kampfjetpiloten, sie führen Einsatzkompanien – ganz selbstbewusst und selbstverständlich.

Trotzdem haben wir noch Luft nach oben, was Frauen in den Streitkräften angeht – und hier insbesondere in Führungspositionen. Ein Argument, das ich oft höre, liegt in der historischen Entwicklung begründet: Weil Soldatinnen ja erst seit 15 Jahren so richtig dabei sind, können die meisten rein rechnerisch noch nicht über den einfachen Offizier-Status hinauskommen. Das zeigt sich in unserer Generalität: Unter den rund 200 Generalen und Admiralen gibt es im Moment nur zwei Frauen, die noch dazu mit „Frau General“ angesprochen werden statt mit „Frau Generalin“.

Objektive Bewertungsmaßstäbe und optimale Rahmenbedingungen

Die strengen Laufbahn-Vorgaben können aber nicht erklären, warum Soldatinnen in höheren Verwendungen im Sanitätsdienst, zum Beispiel als Oberärztinnen oder Abteilungsleiterinnen in den Bundeswehrkrankenhäusern, immer noch rar sind. Schließlich wurden in der Sanität die ersten Offiziersanwärterinnen, also die ersten „Eigengewächse“, schon 1989 eingestellt – eigentlich früh genug, um in Positionen ab der Besoldungsstufe A15, vergleichbar dem mittleren Management, aufzusteigen.

Für den Bereich des Sanitätsdienstes haben wir bereits belastbare Hinweise, dass Frauen tatsächlich an gläserne Decken stoßen; dass sie bei gleichen Beurteilungsnoten schlechtere Entwicklungsprognosen erhalten. Erste Untersuchungsergebnisse deuten auch darauf hin, dass sich Teilzeitbeschäftigung oder Telearbeit negativ auf die Beurteilungen auswirken.

Wir müssen uns also kritisch fragen: Werden für Soldatinnen wirklich die gleichen Bewertungsmaßstäbe angelegt wie für Soldaten? Bietet die Bundeswehr ihnen die richtigen Rahmenbedingungen? Und gibt es spezielle Hürden, die Frauen davon abhalten, Berufssoldatin zu werden und somit weitere Karriereschritte über das mittlere Management hinaus überhaupt in Erwägung zu ziehen?

Von Eisbrecherinnen und Role Models

Einen ähnlichen Trend wie bei den Medizinerinnen haben wir bei Beamtinnen im Ministerium festgestellt. Auch hier liegt die Frage auf der Hand: Wo bleiben die ganzen gut ausgebildeten Frauen – die ja schon seit Gründung der Bundeswehr in deren Verwaltung mitwirken? Wo finden wir sie in Spitzenjobs? Von den neun Abteilungen im Ministerium wird derzeit nur eine von einer Frau geleitet. In den vier Staatssekretärs-Büros sind wir immerhin schon bei 25 Prozent. Doch auch bevor die erste Rüstungs-Staatssekretärin ihren Job antrat, gab es schon Gemunkel: Eine Frau ohne Bundeswehr-Erfahrung – kann die das überhaupt? Inzwischen wissen wir: Sie kann es, und zwar ziemlich gut. Das zeigt uns: Es braucht immer Eisbrecherinnen und Role Models, um Chancengerechtigkeit durchzusetzen und zu leben.

Erste praktische Schritte auf dem Weg dorthin haben wir mit dem neuen Stabselement im Ministerium eingeleitet. Es untersteht direkt dem Leiter der Personalabteilung – ein Signal, dass es uns als Arbeitgeber und Dienstherr ernst ist mit diesem Thema. Das demonstrieren wir auch mit der Teilnahme des Verteidigungsministeriums an der bundesweiten *Initiative Chefsache*, die stark auf Erfahrungsaustausch mit der Wirtschaft angelegt ist.

Karrierehürden abbauen

Hier wie dort geht es darum, Karrierehürden für Frauen zu identifizieren und aus dem Weg zu räumen. Ganz oben auf der Agenda der Bundeswehr stehen nun Schritte zur

besseren Vereinbarkeit von Familie und Dienst, die Förderung von Soldatinnen auf dem Weg in Führungspositionen, etwa durch Mentoring-Programme, sowie die Unterstützung beim beruflichen Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeiten.

Nicht zuletzt geht es darum, Vorgesetzte für Chancengerechtigkeit zu sensibilisieren und sie aktiv in die Pflicht zu nehmen. Zum Beispiel haben wir im Ministerium begonnen, Zielvereinbarungen mit verantwortlichen Chefs – und Chefinnen! – zu schließen. Ihre und unsere Aufgabe ist es, immer wieder aufs Neue deutlich zu machen: Eine Bundeswehr im weltweiten Einsatz braucht Heterogenität und divergentes Denken genauso wie Flexibilität und Kreativität.

Trotz aller sichtbaren Fortschritte ist klar, dass auf dem Weg zu echter Chancengerechtigkeit noch eine weite Strecke vor der Bundeswehr liegt. Allein mit Blick auf die demografische Entwicklung ist es aber schier unerlässlich, das Potenzial weiblicher Nachwuchs- und Führungskräfte voll auszuschöpfen.

Strategische und soziale Intelligenz statt bloße Muskelkraft

Die Bundeswehr ist einer der größten Arbeitgeber Deutschlands. Sie braucht das Know-how eines Logistikunternehmens, einer Reederei, einer Bildungseinrichtung, eines Krankenhauses und eines politikwissenschaftlichen Think-Tanks. Ob auf der Ebene Fachkraft, Spezialistin oder Spezialist, Gehilfe oder Gehilfin; ob an Land, auf See, in der Luft oder im Cyberraum. Und die Talente in unserem Land sind nun mal zur Hälfte weiblich.

Hinzu kommt die weltweite Sicherheitslage, die uns zeigt, dass Verteidigung keine Männerdomäne mehr ist. Denn Konflikte werden heute längst nicht mehr über bloße Muskelkraft entschieden, sondern immer stärker über den Kopf, mit strategischer und sozialer Intelligenz. Deswegen wäre es fahrlässig, bei der Suche nach friedvollen Lösungen auf weibliche Expertise zu verzichten. Frauen sind nicht

besser als Männer. Sie sind anders, sie haben ganz eigene Fähigkeiten und Stärken. Und zum Erfolg führt schließlich die richtige Mischung. Das ist wichtiger denn je in einer Zeit, in der die Bundeswehr mit einer nie dagewesenen Vielfalt an Aufgaben und immer neuen Herausforderungen konfrontiert wird.

Equal Pay Day – Ein Dank an den BPW Germany

In der Bundeswehr genauso wie in der Wirtschaft gilt: Wer Stellen nach Leistung und Kompetenz besetzt, kommt um Frauen nicht herum – und muss ihnen auch die gleichen Rahmenbedingungen und Chancen bieten. Aktionen wie der „Equal Pay Day“ sind genau die passenden Instrumente, um diesem Thema die berechnete öffentliche Bühne zu geben. Deswegen war ich als damalige Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nur allzu gern bereit, die spektakuläre Kampagne mit den roten Taschen zu unterstützen. Denn um große Ideen wahr werden zu lassen, braucht es treibende Kräfte, politischen Rückenwind sowie starke Partnerinnen und Partner, die Akteure vernetzen. So ein unverzichtbarer Partner ist BPW Germany mit seinem unermüdlichen Engagement. Zum 85. Geburtstag wünsche ich dem Verband weiter viel Erfolg – und dass wir den *Equal Pay Day* in naher Zukunft wirklich feiern können, statt ihn *nur* zu begehen.

Kapitel 1

Business and Professional Women

Dr. Lena Madessin Phillips (1919)

Henrike von Platen

Marie Munk (1931)

Dr. Oda Cordes

Auf dem besten Wege BPW Germany von 1951 – 2001

Uta Zech

Heike Pehling-Negro

Präsidentin 2000 – 2004

Dr. Bettina Schleicher

Präsidentin 2004 – 2008

Dagmar Bischof

Präsidentin 2008 – 2010

Henrike von Platen

Präsidentin 2010 – 2016

HENRIKE VON PLATEN

BUSINESS AND PROFESSIONAL WOMEN

Um die Welt zu verändern, braucht es Mut, Kraft und Verbündete. Und es braucht Netzwerkende, die das Ganze in die Hand nehmen. Die Geschichte des BPW ist auch eine Geschichte der Gründerinnen und Präsidentinnen, die den Verband mit ihren Visionen und Ideen geprägt haben, angefangen mit Lena Madessin Phillips (1881-1955), der Gründerin des internationalen Netzwerks: Sie war eine bemerkenswerte Persönlichkeit, die alles hinterfragte und die Welt als einen Ort begriff, an dem die Dinge verhandelbar sind. Mit dieser Einstellung begeisterte und vernetzte sie Geschäftsfrauen und Berufstätige rund um den Globus und schuf eine Plattform für Business and Professional Women auf der ganzen Welt. Dr. Oda Cordes hat sich auf die Spuren von Marie Munk begeben, der Gründerin des BPW Germany. Ihr folgten bislang insgesamt 17 Präsidentinnen. Vier von ihnen, Heike Pehling-Negro, Dr. Bettina Schleicher, Dagmar Bischof und ich, Henrike von Platen, erzählen aus unseren Amtszeiten. Die Geschichte des BPW ist fast schon eine Jahrhundertgeschichte: Zwei Weltkriege, mehrere Revolutionen und eine Jahrtausendwende liegen seit den Anfängen bis heute hinter uns.



Lena Madesin Phillips (1881-1955)

HENRIKE VON PLATEN

MIT MUT, KRAFT UND VERBÜNDETEN – DR. LENA MADESIN PHILLIPS, GRÜNDERIN BPW INTERNATIONAL

Als Lena Madessin Phillips 1881 geboren wird, scheint der Fortschritt unaufhaltsam: Im gleichen Jahr werden in Deutschland die Fernsprechnetze eingerichtet, in Berlin fährt erstmals eine Straßenbahn und südlich von London wird das erste Stromkraftwerk der Welt errichtet. Doch während die Welt in Sachen Kommunikation, Mobilität und Energie an Neuerungen tüftelt, bleibt sonst alles beim Alten und vor allem die bürgerliche Welt in einer Ordnung, die sie selbst für die beste hält.

Bürgerliche Komfortzone

Von Chancengleichheit kann keine Rede sein: Frauen dürfen nicht an Universitäten studieren und sie verwirklichen sich nur sehr selten im Beruf. Sie haben kein Wahlrecht und dürfen schon gar nicht regieren. Ihre kreativen Leistungen werden nur selten anerkannt und sie gelten selbst dann nicht als Familienernährerinnen, wenn sie es de facto sind. Frauen besitzen kaum eigenes Vermögen und treffen Entscheidungen über ihre Lebensplanung nur selten eigenständig und selbstbestimmt. Dabei gibt es allen Anlass, diese Dinge infrage zu stellen. Wer sagte, dass Frauen nicht

studieren dürfen? Wer hat entschieden, dass Frauen nicht wählen dürfen? Warum müssen Frauen von ihren Männern abhängig sein? Warum sollten Frauen keine Familien ernähren können? Hundert Jahre später studieren, wählen und regieren Frauen in vielen Ländern der Welt. Doch längst sind diese Fragen nicht vom Tisch. Nach wie vor dürfen oder können Frauen nicht dieselben Dinge tun und haben wie Männer. Wer hat die Welt so gemacht? Wer hat die Macht? Wer kann das ändern?

Von Anna Lena zu Madesin

Die spätere Gründerin der Business and Professional Women begann offenbar schon sehr früh, die Welt zu hinterfragen – eine Eigenart, mit der sie einiges auf den Kopf stellte und die sie um die ganze Welt führen sollte.

Die erste uns bekannte Frage, die sie stellte, war die nach ihrem Vornamen: Ursprünglich hieß sie Anna Lena Phillips. Warum heiße ich, wie ich heiße?, muss sich die Elfjährige gefragt haben. Wer bestimmt darüber, wie ich heiße? Wenn meine Eltern mir diesen Namen gegeben haben, kann ich ihn wieder zurückgeben? Kann ich mir selbst einen Namen aussuchen? Ja, fand sie, und traf eine ungewöhnliche Wahl: Madesin. Warum hätte sie auch Alice, Mary oder Grace wählen sollen, wie so viele andere Mädchen ihres Jahrgangs hießen? Schon damals setzte sie sich über Konventionen hinweg und erfand einfach einen Namen: Madesin, so sprach man aus, was ihr Halbbruder, den sie sehr bewunderte, in Paris studierte: Médecine.

Madesin also. Was für ein Name – und was für eine Willenskraft! Wer waren ihre Verbündeten bei der neuen Namensgebung? Wer hat die Elfjährige zuallererst bei ihrem selbstgewählten Namen genannt? Wie oft beharrte sie darauf, von den anderen wie ein französischer Studiengang genannt zu werden? Solange, bis ihr erster Vorname schließlich in Vergessenheit geriet, und zwar so sehr, dass alle ihre Freunde und Partnerinnen sie zeitlebens nur noch Madesin

nannten – und wir vom BPW unsere Gründerin sie bis heute bei ihrem außergewöhnlichen, selbstgewählten Vornamen nennen, als wäre sie eine Freundin oder enge Vertraute.

Anwältin aller berufstätigen Frauen

Nach allem was wir über ihren weiteren Lebensweg wissen, hörte sie auch als Erwachsene nicht auf, die Dinge infrage zu stellen. Schon als Frauen in den USA noch kein Wahlrecht hatten, kämpft sie für Gleichberechtigung. Sie ist überzeugt davon, dass die wirtschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern die Voraussetzung für die Gleichstellung in allen anderen Bereichen ist.

Ihr musikalisches Talent führt sie zunächst ans Konservatorium, doch wegen einer Armverletzung muss sie ihre Karriere als Konzertpianistin aufgeben. Sie versucht sich in einigen anderen Berufen, bis sie 1915 beschließt, Rechtsanwältin zu werden. Die inzwischen 34-Jährige absolviert das Jurastudium an der Universität in ihrer Heimat Kentucky als erste Frau. Sie schließt es in kürzester Zeit 1917 ab. Jahre später, 1939, verleiht die Universität ihr die Ehrendoktorwürde.

Im Anschluss an das Masterstudium lässt sie sich 1923 mit eigener Kanzlei nieder, die sie je nach sonstigem Engagement mal mehr, mal weniger intensiv führt. Doch schon zwei Jahre nach ihrem Examen wird sie so etwas wie die Anwältin aller berufstätigen Frauen: Im Hotel Statler, St. Louis, USA, gründet sie am 14. Juli 1919 die National Federation of Business and Professional Women's Clubs. Ihr Ziel: die Vernetzung berufstätiger Frauen.

Revolution in Big Apple

Ein Zuhause findet der Verein in New York: Die jungen Business and Professional Women haben ihren Sitz im Flatiron Building, dem berühmten Bügeleisenbau an der Kreuzung Fifth Avenue, Broadway und 23rd Street. Es ist eines der modernsten Gebäude der Welt, mit 22 Stockwerken, 91 Meter

hoch, mitten in Big Apple, in der größten Stadt der Welt. Es ist das New York von Djuna Barnes, Isidora Duncan und Emma Goldman, von Journalistinnen, Künstlerinnen und Schriftstellerinnen der Bohème, die von Greenwich Village und Harlem aus die viktorianische Moral aufbrechen und die soziale und kulturelle Revolution anführen. Im geschäftigen Manhattan sind Frauen unter den vielen Berufstätigen im Straßenbild rar, erfolgreiche Unternehmerinnen die seltene Ausnahme. Von hier aus tritt Madesin an, Frauen zur Revolution in der Berufswelt zu ermutigen: „Vergesst nicht, es ist ein sehr reales, ein sehr konstruktives Stück Arbeit, an dem ihr mit eurem Engagement mitwirkt. Mit Geld lässt sich das nicht aufwiegen, bezahlen lässt es sich nur mit dem Besten, was ihr in euch tragt. Seid pragmatisch in Eurem Tun, aber verliert nie unseren Traum aus den Augen, unsere Vision einer anderen Zukunft“.

Madesin begeistert berufstätige Frauen in aller Welt für ihre Vision einer gleichberechtigten Zukunft. Es ist beeindruckend, wie rasant das Netzwerk in Zeiten, in denen Telefone rar, Telegramme teuer und Briefe mit der Post sehr lange unterwegs waren, wächst. Zu verdanken ist das auch der unermüdlichen Reisetätigkeit der BPW-Gründerin, die keine Mühen scheute, um berufstätige Frauen in aller Welt miteinander zu vernetzen – obwohl nicht nur die Möglichkeiten, über die Distanz hinweg miteinander zu kommunizieren, begrenzt waren, sondern auch das Reisen eine sehr mühselige Angelegenheit war. Madesin war oft monatelang unterwegs.

Von Manhattan aus um die ganze Welt

Mit ihrer sprühenden Energie trifft sie bei Frauen wie Männern auf offene Ohren. Immer wieder schafft sie es, ungewöhnliche Wege zu gehen und unkonventionelle Gelegenheiten zu schaffen, sich mit Unterstützerinnen zu verbünden: Im Sommer 1928 überzeugt sie 52 Frauen, mit ihr eine Schiffsreise nach Europa zu unternehmen, darunter

Anwältinnen, Unternehmerinnen und Politikerinnen. An Bord der S/S Carmania, einem Ozeandampfer der britischen Cunard Line, geht es von New York nach Liverpool. Viel Zeit, um Bündnisse zu schließen und Pläne für die gemeinsame Tour d'Europe zu schmieden! In Liverpool angekommen, wächst die Gruppe auf 65 Mitstreiterinnen. Zusammen bereisen die Frauen Frankreich, Belgien, Holland, die Schweiz und Italien. In all diesen Ländern finden organisierte Treffen mit anderen Frauen statt, allerorten werden die Möglichkeiten einer internationalen Organisation erörtert – und das Interesse ist groß. In Deutschland, schildert Madesin, besaßen Frauen zwar durch die Weimarer Verfassung auf dem Papier schon seit acht Jahren die gleichen Rechte wie die Männer – doch de facto führten sie ein sehr traditionelles Leben zwischen Kindern, Kirche und Küche, wie Madesin die deutschen Umstände auch im Original beschreibt: „the de facto status of German women was still limited by the kinder, kirche, küche tradition“. Madesin und ihre Mitstreiterinnen gehen fest davon aus, dass Deutschland bei einem internationalen Bündnis mitzieht, was es auch tut – bis der BPW Germany sich lieber auflöst, als dem Zeitgeist folgend Jüdinnen ausschließen zu müssen. Erst 1951 wird der Verein in Deutschland wieder neu gegründet.

Frei von Neid, Angst und Konkurrenz

Die Tour d'Europe ist ein großer Erfolg. Im Sommer 1929 findet in Michigan die Pioneer's Convention des BPW statt. In einer ihrer vielen mitreißenden Reden betont Madesin – wie so oft – so auch auf dieser Konferenz, wie wichtig es ihr ist, dass Frauen sich gegenseitig unterstützen: „Noch immer haben wir weder Chancengleichheit noch gleiche Bezahlung. Dabei steht eines außer Frage: Wenn Frauen sich zusammenschließen, über Neid, Eifersucht und Konkurrenzangst hinwegsetzen und nicht länger gegenseitig behindern, sondern für das Vorankommen anderer qualifizierter Frauen sorgen, dann haben wir eine der größten Hürden auf dem

Weg zur Gleichstellung mit Männern überwunden. Ich rate Frauen aus vollem Herzen dazu, andere Frauen zu fördern.“ Ein Netzwerk lebt davon, dass die Mitglieder sich gegenseitig unterstützen, um sich für die gemeinsamen Ziele zu engagieren – frei von Neid, Angst und Konkurrenz. Daran hat sich bis heute nichts geändert.

Und Madesins Unterfangen gelingt: 1930 wird der BPW ein Weltverband. 163 Frauen aus 16 Ländern kommen in Genf zusammen, wo Madesin zur ersten Präsidentin der International Federation of Business and Professional Women gewählt wird. 1932 findet das internationale Vorstandstreffen in Paris statt. 24 Vorstandsfrauen aus 16 Ländern beschließen die Resolution: Equal pay for equal work. Wie wir heute wissen: ein Jahrhundertprojekt!

Netzwerkerin avant la lettre

Madesin versteht es, Interessen zu bündeln und Menschen zusammenzubringen, veranstaltet Teegesellschaften mit internationalen Gästen und verleiht ihren Netzwerkaktivitäten informellen Charme. Doch weiß sie auch ihre verschiedenen Ämter zu nutzen, um für ihre Vision zu kämpfen. So wird sie 1933 Präsidentin des amerikanischen Frauenrats und setzt sich in dieser Funktion für ein Weltfrauenarchiv ein. In den Kriegsjahren engagiert sie sich als Flüchtlingshelferin und unterstützt Jüdinnen aus Europa dabei, in Amerika Fuß zu fassen.

Als talentierte Netzwerkerin versteht sie es außerdem, mit ungewöhnlichen Aktionen für öffentliche Aufmerksamkeit zu sorgen. So organisiert sie 1933 während eines Banketts eine – lange vor Zeiten von Twitter & Co – außerordentlich modern anmutende Kommunikationsaktion und nutzt das Dinner als Demonstration: Die Gäste verschicken an diesem Abend 15 Telegramme an Führungspersönlichkeiten in aller Welt. Sie fordern sie auf, ihnen mit Lösungsvorschlägen zu antworten. Ihre Frage lautet: „Welches ist der beste Weg zu sozialer Absicherung und

Chancengleichheit für alle?“ Und sie erhalten Antwort: So telegraphiert der Literat und Politiker George Bernard Shaw schlagfertig zurück: „Im ersten Schritt müssen wir Männer davon abhalten, soziale Fragen in Abwesenheit von Frauen zu diskutieren. Genau wie Frauen, sie in der Abwesenheit von Männern zu diskutieren.“

Am Ziel: International vernetzt

1940, 21 Jahre nach Gründung der amerikanischen und zehn Jahre nach Gründung der internationalen BPW, engagieren sich 70.000 Business and Professional Women aus 400 Berufen in 1.575 Clubs. Das Board Meeting findet in Trondheim, Norwegen, statt. Vieles ist in Bewegung geraten: In Stockholm wurde ein Apartmenthaus für verheiratete wie ledige Business and Professional Women gebaut. Inzwischen ist in den meisten Ländern das Wahlrecht für Frauen eingeführt worden, in Polen und Deutschland 1918, 1920 in den USA und 1928 in Großbritannien, in Polen sind inzwischen drei Senatorinnen im Amt. Die 170 Frauen, die sich hier versammelt haben, lachen herzlich über eine Karikatur, die den Machtzuwachs von Frauen in aller Welt illustriert: der Völkerbund im fernen Jahr 1999 als eine Versammlung, in der ausschließlich Frauen den wirtschaftlichen Status der Männer diskutieren.

Bis zuletzt auf Reisen

Von der zeitgenössischen Presse wird Madesin als Prototyp einer erfolgreichen Geschäftsfrau beschrieben. Zwischen ihren langen Reisen lebt sie monatelang im Hotel, dem Murray Hill East mitten in Manhattan, wo der internationale Vorstand der BPW bis heute Quartier nimmt.

Doch schafft Madesin einen Ausgleich zu ihren Reisen, dem Leben im Hotel und den anstrengenden Zusammenkünften: Um sich fernab der wachsenden Metropole und des pulsierenden Lebens in New York erholen zu können, kaufen Madesin und ihre Lebenspartnerin Majory Lacey-Baker, mit

der sie 33 Jahre liiert ist, 1932 ein Haus mitten im Wald in Connecticut. Hier, in Philsfolly, stockt Madesin in Jeanshosen und mit einer Axt ausgerüstet den Holzbestand für den Winter selbst auf. Das Haus der Netzwerkerin steht auch hier allen offen, Kollegen wie Freundinnen kommen tageweise, übers Wochenende, auch für längere Zeit zu Besuch.

Ihre Amtszeit als BPW-Präsidentin dauert noch bis 1947. Ihr Engagement und ihre Reisen gibt sie bis zuletzt nicht auf: 1955, mit Mitte 70, stirbt sie in Marseille, auf dem Weg zu einer Konferenz mit arabischen Frauen im Nahen Osten.

Mit Mut, Kraft und Verbündeten

Heute fehlt nicht mehr viel, bis das Netzwerk der Business and Professional Women 100 Jahre alt wird. Die Lektion, die wir von der Gründerin unseres Netzwerks lernen können, ist in all den Jahren die gleiche geblieben: „Wir Frauen brauchen jetzt neue Courage.“ Um die Welt zu verändern, braucht es den Mut, die Dinge zu hinterfragen, die Kraft, neue Lösungen auszuprobieren, vor allem aber Verbündete, Frauen wie Männer, die unsere Vision von Gleichberechtigung teilen, und zwar in aller Welt. Wir sollten die Herausforderung annehmen. Mit neuer Courage kann equal pay for equal work gelingen – noch bevor wir 100 Jahre alt werden.

Zum Weiterlesen

Lisa Sergio: *A Measure Filled: The life of Lena Madesin Phillips Drawn from her Autobiography* (English Edition), Kindle Edition.

Kapitel 2
Goodbye Gender Pay Gap
Welcome Equal Pay

„Bereinigte Lohnlücke“ –
das Unwort alle Jahre wieder

Prof. Dr. Carsten Wippermann

Am Ende ... wird's knapp.
Männer und Frauen sind gleichberechtigt.

Elke Ferner

Gehaltstransparenz ist eine Frage der
Unternehmenskultur

Martina Lenhardt

HENRIKE VON PLATEN

GOODBYE GENDER PAY GAP WELCOME EQUAL PAY

In den 79 Tagen, die Frauen in diesem Jahr unbezahlt gearbeitet haben, hätten sie eine Menge anderer Dinge tun können: Mit Jules Vernes einmal um die Welt reisen. Den Keller aufräumen, die digitale Fotosammlung sortieren und sämtliche Folgen aller Lieblingsserien gucken. Oder am Strand liegen und lesen, zum Beispiel die sieben Bände von Prousts „Auf der Suche nach der verlorenen Zeit“.

Ein Thema, ein Fokus, eine Kampagne: Es waren die Business and Professional Women, die den Equal Pay Day, der 2017 auf den 18. März fällt, in Deutschland etabliert haben, um symbolisch auf die große Lücke in der Bezahlung zwischen Männern und Frauen hinzuweisen. Seit der Gründung vor 85 Jahren sind es nicht mehr 30 Prozent, sondern 21 Prozent Gehaltsunterschied. Ein Prozent pro Jahrzehnt – das ist ein Anfang. Ab jetzt geht es schneller: Schließlich wollen unsere Urururururenkelkinder den Equal Pay Day und Silvester nicht erst im Jahr 2226 am gleichen Tag feiern!

Weshalb die unbereinigte Lohnlücke kein unsinniges Wortungetüm, sondern eine gute und korrekte Berechnungsgrundlage ist, erklärt Carsten Wippermann. Elke Ferner weiß, weshalb sich erst im Alter zeigt, ob Männer und Frauen gleichberechtigt sind. Und Martina Lenhardt plädiert für mehr Transparenz bei den Gehältern. Die Sache läuft. Deswegen: Das Equal-Pay-Silvesterfeuerwerk gibt es spätestens zum 100. Geburtstag des BPW, wetten?!



Equal Pay Day 2016, Beflaggung am Großen Stern, Berlin

Herzlichen Dank an die Autoren und Autorinnen

Nicole Beste-Fopma

Journalistin, Herausgeberin und Chefredakteurin von Lob – Die Zeitschrift für berufstätige Mütter und Väter, www.lob-magazin.de

Dagmar Bischof

Präsidentin BPW Germany von 2008 bis 2010

Dr. Oda Cordes

promovierte Juristin, Autorin und Coordinator for International Relations des Deutschen Akademikerinnenbundes (DAB)

Elke Ferner

MdB, Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Alfred Fernholz

Partner bei Dr. Mittermaier, Blaesy & Cie. GmbH & Co. Personalberatung Bonn KG, Initiator www.frauen.management

Veronika Hucke

Inhaberin des Beratungsunternehmens D&I Strategy and Solutions, www.di-strategy.com

Martina Lenhardt

Vorstandsmitglied BPW Germany 2013-2016, Sales Manager bei Project Solutions GmbH in Ludwigshafen

Dr. Ursula von der Leyen

Bundesministerin der Verteidigung von 2005 bis 2009 Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und von 2009 bis 2013 Bundesministerin für Arbeit und Soziales

Regina Mehler

CEO der Women Speaker Foundation und Gründerin von 1st Row, im Beirat von Solidaris, www.women-speaker-foundation.de

Heike Pehling-Negro

Präsidentin BPW Germany von 2000 bis 2004

Ellen Raahede Secher

Geschäftsführerin und Arbeitsdirektorin bei Parker Hannifin Manufacturing Germany GmbH & Co., www.linkedin.com/in/raahedesecher

Martin Rosowski

Theologe und Historiker, Geschäftsführer der Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und Vorstand des Bundesforums Männer – Interessenverband für Jungen, Männer und Väter e.V. www.bundesforum-maenner.de

Thomas Sattelberger

Publizist, Politikberatung, ehem. Top-Manager, www.sattelberger-thomas.de

Dr. Bettina Schleicher

Präsidentin BPW Germany von 2004 bis 2008, geschäftsführende Partnerin bei Jung & Schleicher Rechtsanwälte

Myriam Mathys

Vizepräsidentin BPW Germany von 2004 bis 2008, Unternehmensberaterin, Großgruppenmoderatorin und Geschäftsführerin all dimensions GmbH

Monika Schulz-Strelow

Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V., Unternehmensberaterin, www.fidar.de

Manuela Schwesig

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Nicole Staudinger

Bestseller-Autorin, Moderatorin und Top-Speaker, www.nicole-staudinger.net

Rosemarie Steinhage

Vizepräsidentin BPW Germany 2012-2016, Business Coach & Trainerin, www.rosemarie-steinhage.de

Sonja Still

Schriftführerin BPW Germany von 2012 bis 2016, Journalistin und Autorin, www.sonja-still.de

Markus Theunert

erster staatlicher Männerbeauftragter im deutschen Sprachraum. Gründungspräsident und heute Generalsekretär von maenner.ch | www.maenner.ch

Prof. Dr. Carsten Wippermann

Katholische Stiftungshochschule München, Abtl. Benediktbeuern
Leiter des DELTA-Instituts für Sozial- und Ökologieforschung GmbH, www.delta-sozialforschung.de

Uta Zech

Werbekauffrau, Schauspielerin, Moderatorin und Autorin, www.zech-dombrowsky.de

Vielen Dank Angela Schellander, die in den Texten von Henrike von Platen ein paar ausgewählte Begriffe in Richtung gender mind shift light bewegt hat. Mehr zu diesem innovativen Gendersprachansatz, mit dem man Frauen auch in der Sprache konsequent sichtbar macht, finden Sie unter <http://www.camaloo.com/de/gendererfrischend/>. Wichtiger Fokus: Gedankenflexibilität und Leichtigkeit. Keine Sonderzeichen, keine Textverlängerung.

**Herzlichen Dank an die Initiatorinnen
der Berliner Erklärung**
www.berlinererklaerung.de

und der Aktion Spitzenfrauen fragen
www.spitzenfrauen-fragen.de

Dorothee Bär

Mitglied des Deutschen Bundestages und
Parlamentarische Staatssekretärin beim
Bundesminister für Verkehr und digitale
Infrastruktur, Vorsitzende des CSU-Netz-
rates und des CSU-net

Rena Bargsten

Präsidentin EWMD Deutschland e.V.,
2010 bis 2013, Geschäftsführende
Gesellschafterin mix Gesellschaft für
Marketing- und Kommunikationswelten
mbH, www.mixworld.de

Annette Bruhns

Mitgründerin und ehem. Vorsitzende
(2012-2014) von ProQuote Medien e.V.,
SPIEGEL-Redakteurin,
www.pro-quote.de

Stephanie Bschorr

Präsidentin des VdU, Rechtsanwältin
und Steuerberaterin, geschäftsführende
Gesellschafterin der HTG Wirtschafts-
prüfung GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
und der HTG Rechtsanwalts-gesellschaft
mbH in Berlin mit über 100 Mitarbeiter
und Mitarbeiterinnen in Berlin
www.vdu.de

Ekin Deligöz

Mitglied des Deutschen Bundestages
und Mitglied des Haushaltsausschusses
für die Bundestagsfraktion Bündnis 90/
Die Grünen

Prof. Dr. Martine Herpers

Mitbegründerin erfolgsmatrix FRAU,
Initiatorin der Nürnberger Resolution,
Informatik Professorin Hochschule Fulda,
www.erfolgsmatrix-frau.de

Prof. Dr. Gabriele Kaczmarczyk

Vizepräsidentin-Deutscher Ärztinnen-
bund, Initiatorin der Aktion
Pro Quote Medizin,
www.prof-gabriele-kaczmarczyk.de

Sylvia Kegel

Dipl. Ing., Vorstand Ressort Finanzen des
deutschen ingenieurinnenbundes e.V.,
(dib), Interim Managerin und
Unternehmensberaterin,
www.dibev.de

Sibylle Laurischk

Mitglied des Bundestages von 2002 bis
2013, Vorsitzende des Ausschusses für
Familie, Senioren, Frauen und Jugend
von 2009 bis 2013, Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Familienrecht,
www.laurischk.de

Cornelia Möhring

stellvertretende Fraktionsvorsitzende der
Linken im Bundestag, frauenpolitische
Sprecherin

Rita Pawelski

Mitglied des Deutschen Bundestages von
2002 bis 2013, Bundeswahlbeauftragte
für die Sozialversicherungswahl,
https://de.wikipedia.org/wiki/Rita_Pawelski

Ramona Pisal

Präsidentin Deutscher
Juristinnenbund e.V.,
www.djb.de

Dr. Regine Rapp-Engels

Präsidentin Deutscher Ärztinnenbund
von 2009 bis 2015, Fachärztin für Allge-
meinmedizin, Sozialmedizin, Naturheil-
verfahren,
www.aerztinnenbund.de

Brigitte Scherb

Präsidentin des Deutschen LandFrauen-
verbands e.V.,
www.landfrauen.info

Monika Schulz-Strelow, Präsidentin
FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.
und Unternehmensberaterin,
www.fidar.de

Dagmar Ziegler

Mitglied des Deutschen Bundestages und
Parlamentarische Geschäftsführerin der
SPD-Bundestagsfraktion