

BRAUCHT DEUTSCHLAND DIE GESETZLICHE FRAUENQUOTE? EXPERTENFORUM BEI mediengespraech@kreuzer

DIE DISKUSSION DARÜBER, OB DER FRAUENANTEIL IM TOP-MANAGEMENT PER QUOTE GESETZLICH FESTGELEGT WERDEN SOLL, GEHT QUER DURCH DIE BUNDESREPUBLIK, OB IN DEN UNTERNEHMEN, IN DEN FAMILIEN ODER IN DER POLITIK. DIE VERANSTALTUNGSREIHE MEDIENGESPRACHE@KREUZER WIDMETE SEINEN SOMMERTREFF DIESEM THEMA. MIT DER MODERATORIN UND LEITERIN DER VERANSTALTUNG SABINE LIBERTY (PR-AGENTUR MEDIENUNIKATE) UND GASTGEBER DR. GÜNTHER KREUZER (DR KREUZER & COLL ANWALTSKANZLEI) DISKUTIERTEN PAMELA KNAPP (FINANZ- UND PERSONALVORSTAND DER GFK SE), DR. MARTINE HERPERS (VORSITZENDE DES VEREINS ERFOLGSFAKTOR FRAU E.V.), DR. CORINNA KLEINERT (INSTITUT FÜR ARBEITSMARKTFORSCHUNG DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT) UND JUTTA BÄR (STV. VORSITZENDE DER CSU-STADTRATSFRAKTION NÜRNBERG).

Frauen sind in Führungsgremien wie Vorstand oder Aufsichtsrat der 160 in deutschen Börsenindizes notierten Firmen laut einer Studie der Berliner Initiative Fidar mit lediglich 6,5 Prozent vertreten. Nicht viel anders sieht es bezogen auf die 500 größten Unternehmen Deutschlands aus. Lediglich 49 Frauen, das entspricht einem Anteil von 2,4 Prozent, sind in Vorstand und Geschäftsführung verantwortlich tätig. Hilft eine gesetzlich verordnete Quote den Frauen tatsächlich?



Gruppenbild mit Herrn - eine reelle Zukunftsvision?
v.l.n.r.: Moderatorin Sabine Liberty, Dr. Martine Herpers, Dr. Corinna Kleinert, Jutta Bär, Pamela Knapp und "Quotenmann" Dr. Günther Kreuzer

BRAUCHT DEUTSCHLAND DIE GESETZLICHE FRAUENQUOTE? EXPERTENFORUM BEI mediengespraech@kreuzer

KARRIERE PER PFLICHTQUOTE – NEIN DANKE

„Statt einer starren brauchen wir eine flexible Quote, die Rücksicht auf die Strukturen der Unternehmen nimmt“, rät Pamela Knapp. „Viel wichtiger erscheint mir die Frage, wie wir dahin kommen können, dass sich diese Entwicklung auf natürliche Art und Weise vollzieht.“ Die GfK habe, erläutert Knapp, den 40-prozentigen Frauenanteil in Vorstand und Aufsichtsrat ohne Quote erreicht. Einzig dadurch, dass „wir immer die qualifiziertesten Personen gesucht haben.“ Wichtig in diesem Zusammenhang sei Knapp zufolge die Länge der Anpassungszeiträume. Ein Unternehmen brauche erst einmal quantitativ einen entsprechend hohen Frauenanteil, und zwar in Führungspositionen, um diese für die Verantwortung im Vorstand weiterzuentwickeln. Einem Unternehmen aber, das zum Beispiel nur einen Frauenanteil von 20 Prozent im gesamten Personalbestand hat – und davon gäbe es in den Hightech-Branchen sehr viele – einen Frauenanteil von 40 Prozent im Vorstand vorzugeben, das könne nicht funktionieren. Vor allem dann nicht, wenn diese Vorgabe innerhalb von vier Jahren realisiert werden soll. Diesem Argument hält Quotenbefürworterin Martine Herpers entschieden entgegen. Sie selbst kenne als promovierte Informatikerin derartig beschriebene Unternehmen, denn sie ist in ihnen seit Jahren tätig. „Informatik ist eine Disziplin, in der es per se zu wenig Frauen gibt, das ist richtig“, versichert Herpers. „Nur geht es doch nicht darum, dass Frauen unbedingt aus den technischen Fachbereichen stammen müssen, um sich für einen Sitz in Vorstand oder Aufsichtsrat zu empfehlen.“ In den Entscheidungsgremien, ist Herpers überzeugt, gehe es doch vorrangig um betriebswirtschaftliche Aspekte. In dieser Fachdisziplin fänden sich ausreichend Frauen, ebenso wie im Personalwesen, im Marketing oder in den juristischen Berufen. „Deshalb kann ich das Argument, es gäbe quantitativ zu wenig Frauen, nicht nachvollziehen.“

„Wenn aber doch zu wenige Frauen für Vorstands- oder Aufsichtsratsposten zur Verfügung stehen, sehe ich bei einer starren Pflichtquote die Gefahr, dass solche Entscheidungsgremien „mangels Masse“ rechtlich betrachtet ihre Entscheidungsfähigkeit verlieren“, hält Günther Kreuzer dagegen.

Dieser Meinung schließt sich Jutta Bär grundsätzlich an, aber mit Einschränkungen: „Auch ich möchte es Frauen ersparen, diese Positionen nur per Quote zu erreichen, weil ich die Gefahr der Diskriminierung sehe.“ Der Maßstab, fordert die Kommunalpolitikerin, müsse Leistung und Qualifikation sein. Um aber verkrustete Strukturen in den Unternehmen und der Gesellschaft aufzuweichen, brauche es eine gesetzliche Regelung, damit Frauen für Führungspositionen überhaupt wahrgenommen werden.



PAMELA KNAPP

„Ich plädiere für eine flexible Quote mit ausreichend langen Vorlaufzeiten.“

VORBILD NORWEGEN

„Schauen wir uns das Beispiel Norwegen an“, verweist Martine Herpers auf die Situation in Skandinavien. Die 40-Prozent-Quote in Vorstand und Aufsichtsrat gelte dort nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer. Es sei ein ganzheitliches Modell, das die Denk- und Arbeitsweise beider Geschlechter zu nutzen verstehe und ge-

BRAUCHT DEUTSCHLAND DIE GESETZLICHE FRAUENQUOTE? EXPERTENFORUM BEI mediengespraech@kreuzer

schlechterhomogene Teams mit eingefahrenen Entscheidungsgewohnheiten vermeiden helfe.

„Natürlich brauchen wir in Aufsichtsräten qualifizierte Frauen oder Männer, die den Mitgliedern in Vorstand und Aufsichtsrat auf Augenhöhe begegnen können“, bejaht Martine Herpers. Das widerspräche nicht ihrer Auffassung, dass sich in der Aufsichtsratsbesetzung Mitglieder nicht nur mit unterschiedlichem fachlichen Hintergrund, sondern durchaus auch Mitglieder ohne Vorstandserfahrung wieder finden sollten. Letztere vor allem würden gerade ihres unverbauten Blickes wegen, durch den Abstand zum Vorstandsmanagement, Diskrepanzen schneller erkennen und ihrer Aufsichtspflicht hervorragend gerecht werden.

„Norwegen ist das einzige Land, bei dem wir anhand von Studien zur dortigen gesetzlichen Frauenquote zu sehr positiven Ergebnissen kommen“, erklärt Corinna Kleinert. Weder verursache die Frauenquote dort zu stark weiblich besetzte Führungsgremien, noch habe sich bestätigt, dass Unternehmen diese Regelung zu umgehen versuchen, indem sie einen anderen Rechtsstatus annehmen. Man dürfe dabei nicht vergessen, mahnt Kleinert: In Norwegen herrsche durchgängig das Doppelverdienermodell, das erleichtere die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen. Ganz im Gegensatz dazu Deutschland mit seinem flächendeckenden Einverdienermodell. „Das hierzulande vorherrschende Ehegattensplitting“, kritisiert die Wissenschaftlerin, „unterstützt dieses Modell zusätzlich. Für mich ist das ein Musterbeispiel für noch immer existierende staatliche Fehlanreize.“ Eine Einschätzung, der sich Pamela Knapp anschließen kann: „Ein klassischer staatlicher Fehlanreiz für mich ist im Augenblick die sogenannte Herdprämie.“ Prinzipiell, ist sich Knapp sicher, müsse seitens der Politik das ganze Anreizsystem neu überdacht werden.



DR. MARTINE HERPERS
„Ohne gesetzliche Quote samt Sanktionen wird es nicht gehen.“

KARRIEREBREMSE GLÄSERNE DECKE

„Das Thema Frauen in Führungspositionen ist bereits dreißig Jahre alt, nur hat sich in dieser langen Zeit kaum etwas verändert“, weist Corinna Kleinert auf die Situation in Deutschland hin. Im Jahr 2001, erinnert Kleinert, gab es eine freiwillige Vereinbarung zwischen den Spitzengremien der Arbeitgeberverbände und der Bundesregierung. Passiert sei kaum etwas, obwohl sich im selben Zeitraum der Bildungslevel der Frauen kontinuierlich vergrößert habe und auch die Erwerbsbeteiligung hochqualifizierter Frauen rasant gestiegen sei. All das müsse sich längst schon in den oberen Führungsetagen widerspiegeln. Dass Frauen es nicht nur in Deutschland, sondern international grundsätzlich schwerer als Männer haben, beruflich aufzusteigen, basiere darauf, Karriere und Familie unter einen Hut zu bringen, weiß Kleinert zu berichten. Dabei gehe es nicht allein um das Problem der Kinderbetreuung, denn Frauen in hohen Führungspositionen verfügen über genügend Einkommen und können die Kinderbetreuung outsourcen. „Das Problem vieler hochqualifizierter Frauen ist, dass alles gleichzeitig passieren soll“, meint Kleinert. Der Zeitraum für die Familienplanung falle mit dem Zeitraum zusammen, in dem sie ihre

BRAUCHT DEUTSCHLAND DIE GESETZLICHE FRAUENQUOTE? EXPERTENFORUM BEI mediengespraech@kreuzer



DR. CORINNA KLEINERT
„Ich halte die Idee des Stufenplans für praktikabel.“

Karriere aufbauen müssen. Die Verantwortung für Familie und Kinder kollidiert mit den Anforderungen in den Unternehmen, nämlich rund um die Uhr für die Firma verfügbar zu sein.

Sind aber mangelnde Infrastrukturen in punkto Kinderbetreuung oder unflexible Arbeitsbedingungen tatsächlich ein Hinderungsgrund für karriereorientierte Frauen?

Man dürfe bei dieser Diskussion eines nicht vergessen, gibt Martine Herpers zu bedenken: Selbst hochqualifizierte Frauen ohne Kinder und Familienwunsch, die versuchen nach oben zu kommen, erhalten dazu keine Chance. „Allein 30 Prozent der Akademikerinnen haben keine Kinder“, verweist Herpers auf die gegenwärtige Situation. „Wenn diese Frauen in den oberen Führungsetagen berücksichtigt werden würden, wären wir schon einen großen Schritt weiter.“

„Ich gebe zu, die gläserne Decke gibt und hat es bei uns in der CSU auch gegeben“, versichert Jutta Bär. Frauen wurden bislang nur bis zu bestimmten Gremien gefördert, in die Spitzenpositionen blieb ihnen bislang der Zugang verwehrt. Die CSU habe deshalb das letzte Wahlergebnis in den einzelnen Wählerschichten genau analysiert. Es habe sich gezeigt, sagt Bär, dass Frauen überhaupt keinen Anteil daran hatten.

„Für uns bedeutet das im Umkehrschluss: Wir sprechen Frauen als Par-

tei überhaupt nicht an“, resümiert Jutta Bär. „Zugegeben“, meint Bär, „die Entscheidung Horst Seehofers im letzten Herbst, Frauen in parteiliche Spitzenämter zu hieven, war eine Hauruckaktion.“ Immerhin aber ginge die CSU jetzt einen großen Schritt voran. Die Quote allein aber werde es nicht schaffen.

RECHT AUF GLEICHBEHANDLUNG VERSUS DISKRIMINIERUNG

In dieser landesweiten Diskussion dürfe eines nicht übersehen werden, gibt Rechtsanwalt Günther Kreuzer zu bedenken. „Es geht bei dem jetzt vorliegenden Gesetzentwurf grundsätzlich um eine Frauenquote zur Besetzung von Aufsichtsräten.“ Die Frage, starre gesetzliche Quote ja oder nein sei dahingehend relativ leicht zu beantworten. Die Mehrheit der Juristen hält die starre 40-Prozent-Quote für verfassungswidrig hinsichtlich des von Bundesarbeitsgericht und Europäischen Gerichtshof bereits 1976 zementierten Gleichbehandlungsgesetzes. „Wenn Sie nicht eine Mehrheit finden, die dahingehend für eine Verfassungsänderung stimmt“, meint Kreuzer, „wird die im Moment geforderte starre Quote den verfassungsrechtlichen



DR. GÜNTHER KREUZER
„Wenn schon gesetzliche Regeln, dann müssen diese verfassungskonform sein.“

BRAUCHT DEUTSCHLAND DIE GESETZLICHE FRAUENQUOTE? EXPERTENFORUM BEI mediengespraech@kreuzer

Bestimmungen nicht standhalten.“ Dem Europäischen Gerichtshof zufolge, erinnert der Rechtsexperte, reiche bei männlichen oder weiblichen Bewerbern allein die Auswahl nach Quote nicht, es brauche zusätzlich eine sogenannte Öffnungsklausel. Mit anderen Worten: Juristisch betrachtet müsse die Möglichkeit gegeben sein, die Besonderheiten des Bewerbers in den Auswahlprozess einzubringen. Das sei der derzeitige Rechtsstand. „Es gibt auch andere Möglichkeiten, als nur mit einer starren Quote Bewegung in die Angelegenheit zu bekommen, nämlich über den bereits existierenden Corporate Governance Kodex“, wirft Pamela Knapp ein. Die dafür zuständige Corporate Governance Kommission mache regelmäßig Vorschläge und setze Musskriterien für börsennotierte Unternehmen fest. Seit dem letzten Jahr, erläutert Knapp, habe die Kommission Empfehlungen zu Kriterien der Diversität in Unternehmen abgegeben. Dabei bedeute „diversity“ nicht nur das Kriterium Alter - in Zeiten der demographischen Entwicklung innerhalb der Gesellschaft ein ganz wichtiges Kriterium - sondern auch die Kriterien Internationalität und natürlich auch den Anteil von Männern und Frauen. Ein börsennotiertes Unternehmen, das zum Thema „diversity“ keine Ziele (Quoten) formuliere, müsse das in seinem Geschäftsbericht, im Corporate Governance Report oder



JUTTA BÄR
„Die Unternehmen müssen jährlich konkrete Zielvorgaben definieren.“



SABINE LIBERTY
„Ist den Frauen mit einer gesetzlich verordneten Quote tatsächlich gedient?“

im Compliance Report kommentieren und begründen, und zwar an ziemlich prominenter Stelle. Jedes Unternehmen habe ein Interesse, den Empfehlungen in möglichst vielen Punkten zu entsprechen. „Ich betrachte diesen Corporate Governance Kodex als eine Hilfestellung, diese Forderungen umzusetzen“, ist sich Pamela Knapp sicher.

EXOTEN MIT MEHRWERT

Frauen gelten nach wie vor immer noch als Exoten im Unternehmensmanagement. Es gehe nicht darum, den Frauen etwas Gutes zu tun, bekräftigt Jutta Bär. „Mit ihrem anderen Blickwinkel oder ihrer differenzierten Herangehensweise an Themen oder Aufgaben bereichern Frauen rein männliche Führungsteams, denn sie brechen eingefahrene Arbeitsstrukturen auf und verhindern einseitige Denkmuster“, versichert Bär.

„Es sollte in Zukunft nicht mehr darum gehen, ob Frau oder Mann“,

äußert Pamela Knapp. Es gäbe in der Gesellschaft ein hohes Maß an Diversität, egal ob unterschiedliche Geschlechter, Ausländer oder Migranten oder unterschiedliche Religionszugehörigkeiten, versichert Knapp. „Meine grundsätzliche Überzeugung ist: Diversität hilft, Diversität ist ein Mehrwert für jedes Unternehmen. Unsere Welt

BRAUCHT DEUTSCHLAND DIE GESETZLICHE FRAUENQUOTE? EXPERTENFORUM BEI mediengespraech@kreuzer



Günther Kreuzer: "Den Grünen zufolge soll die Quote für alle Firmen mit Aufsichtsräten gelten." Pamela Knapp: "Es soll in Zukunft nicht mehr darum gehen, ob Frau oder Mann."

ist divers, das allein bedingt schon, dass sich Unternehmen diverser aufstellen müssen, um in Zukunft weiter erfolgreich zu sein. Ich bin aber einfach dagegen, dass man jegliche Diversität gleich in eine Quote fasst."

„Diversität im Unternehmen ist wichtig, das ist vollkommen klar, pflichtet Martine Herpers den Aussagen Pamela Knapps bei. Was aber hindert die Unternehmen daran, es umzusetzen?“ „Meiner Meinung nach müssen die Rahmenbedingungen für Frauen verändert werden, sowohl in der freien Wirtschaft, als auch in politischen Organisationen“, empfiehlt Jutta Bär. „Das bringt mich wieder zu den langen Vorlaufzeiten, um überhaupt eine reelle Chance zur Umsetzung zu haben“, erwidert Knapp. Ihrer Meinung nach sei es etwas gewagt, wenn die Politik Quoten von der freien Wirtschaft fordere und gleichzeitig in ihren

eigenen Institutionen nicht beispielhaft voran schreite. Laut Statistik des Bundesforschungsministeriums habe es allein elf Jahre gedauert, dass die Quoten im Zeitraum 1999 bis 2010 bei der Besetzung von C4-Professuren mit Frauen an staatlichen Hochschulinrichtungen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen von 6,3 auf 10,5 gestiegen sind.

VERBINDLICHE REGELUNGEN GEFORDERT

„Meiner Meinung nach wird es ohne Quote samt Sanktionen nicht gehen, weil das Tagesgeschäft die mühevollen Suche nach adäquaten Frauen gar nicht zulässt“, verteidigt Martine Herpers ihren Standpunkt. Die gängigen Rollenklischees ließen ein Erkennen der wahren Fähigkeiten von Frauen nur selten zu. Nur dann, wenn sich eine Wirkung spürbar in der Buchhaltung der Unternehmen darstellt, wird sich etwas ändern. Erst dann würde die Wirtschaft sehr schnell Einfluss auf die Politik in punkto Ganztageschulen nehmen und sich dafür einsetzen, dass ausreichend Kindergärten zur Verfügung stehen. Die Diskussion um die auf politischer Seite gestellte Finanzierungsfrage erübrige sich quasi von selbst.

Dabei dürfe man jedoch eines nicht vergessen, gibt Günther Kreuzer zu bedenken: „ Die Diskussion um die Forderung nach der gesetzlichen Frauenquote bezieht sich bislang immer nur auf die Aktiengesellschaften.“ Nach dem Gesetzesentwurf der Grünen solle die Quote aber für alle Firmen gelten, die Aufsichtsräte haben. „Das gilt dann aber nicht nur für Aktiengesellschaften, sondern erfasst auch den Mittelstand“, mahnt der Jurist. Von dieser Regelung seien nämlich auch GmbHs mit über 500 Mitarbeitern betroffen. „Beim Aufsichtsrat mit



Das Thema gesetzliche Frauenquote interessierte Zuhörerinnen wie Zuhörer gleichermaßen.

BRAUCHT DEUTSCHLAND DIE GESETZLICHE FRAUENQUOTE? EXPERTENFORUM BEI mediengespraech@kreuzer



Diskutierten pro und contra Frauenquote: (v.r.n.l.) Dr. Martine Herpers, Jutta Bär, Pamela Knapp, Dr. Günther Kreuzer, Dr. Corinna Kleinert, Moderatorin Sabine Liberty.

einer Quote anzufangen, halte ich für falsch“, sagt Pamela Knapp. Sie plädiert dagegen für eine flexible Quote für den Vorstand, mit ausreichend langen Vorlaufzeiten, um geeignete Frauen dafür zu qualifizieren. Um in den Aufsichtsrat zu kommen, meint das GfK-Vorstandsmitglied, brauche es nämlich die Erfahrung aus dem Vorstand, um überhaupt zu wissen, wie die Zusammenarbeit Vorstand – Aufsichtsrat laufe.

„Ich möchte auf keinen Fall Frauen ausschließlich per Quote auf einem schmückenden Posten sehen, mir geht es um echte Partizipation auf Augenhöhe“, schließt sich Jutta Bär den beiden Vorrednern an. Im Streit um die Quote gehen Bund und Land bislang unterschiedliche Wege, weist Bär auf die gegenwärtige Situation hin. „Ich denke, wenn Bayern jetzt wirklich vorpirscht und voraussetzt, dass die Unternehmen jährlich konkrete Zielvorgaben definieren, dann ist der Unterschied zum Bund gar nicht mehr so groß, weil das dem von der Bundesregierung vorgeschlagenen Stufenplan nahe kommt.“

„Wir brauchen auf jeden Fall eine Form der Verbindlichkeit, die über bisherige Regelungen deutlich hinaus geht“, ist sich Corinna Kleiner sicher. Die vergangenen elf Jahre hätten gezeigt, sagt Kleinert, dass eine gänzlich freiwillige Vereinbarung nicht funktioniere. Eine selbstgewählte Quote ohne verbindliche Untergrenze würde nur die Unternehmen belohnen, die sich auf dem Standpunkt ausruhen, sie hätten nur fünf Prozent Frauenanteil, wären deshalb nicht betroffen und bräuchten nichts tun.

„Ich halte die Idee des Stufenplans für praktikabel, weil damit Rücksicht sowohl auf die Unternehmensstrukturen als auch auf die Gegebenheiten des Arbeitsmarkts genommen wird.“ Auch Kleinert plädiert für eine ausreichend lange Zeitfrist, damit Unternehmen die Möglichkeit erhalten, ihre Nachwuchskräfte entsprechend zu fördern.

**BRAUCHT DEUTSCHLAND DIE GESETZLICHE FRAUENQUOTE?
EXPERTENFORUM BEI mediengespraech@kreuzer**

GET TOGETHER GANZ OHNE QUOTE

Die lebhafteste Beteiligung der anwesenden Zuhörer im Anschluss an die Podiumsdiskussion zeigt, wie sehr das Thema Frauenquote die Menschen bewegt.



Diskutierten mit (v.l.n.r.) Claus Zechmeister (Sauer Immobilien GmbH), Angela Giese (Nürnberger Nachrichten), Sigrid Hauenstein (Projektmanagement, Organisationsberatung).

Beim anschließenden Get Together nutzten die Gäste die Gelegenheit, sich bis weit in den Abend miteinander darüber auszutauschen und Kontakte zu knüpfen. In aller Munde waren darüber hinaus buchstäblich die spritzigen Rebensäfte vom Winzerhof Hofmann aus dem mittelfränkischen Egersheim. Stefan Hofmann kredenzte den Gästen edle, klassische oder junge Varietäten aus seiner Selektion Collina Frankonia. Sozusagen in einträchtiger fifty-fifty-Quote überraschten Mia und Miroljub Scekic, Betreiber des City Bistro Fürth mit vielfältigen und vor allem leckeren Amuses-Gueules mit mediterraner Note aus ihrem reichhaltigen kulinarischen Repertoire.



Miroljub Scekic, Betreiber des City Bistro Fürth, lud die Teilnehmer und Gäste im Anschluss zu einem köstlichen Imbiss ein.

Das Buffet machte Appetit.

Stefan Hofmann kredenzte den Gästen erlesene Tropfen aus fränkischen Rebsäften.

**BRAUCHT DEUTSCHLAND DIE GESETZLICHE FRAUENQUOTE?
EXPERTENFORUM BEI mediengespraech@kreuzer**

IMPRESSIONEN UND RÜCKBLICKE



Genossen die Veranstaltung über den Dächern von Nürnberg: Michael Stadelmann und Christian Wondratsch (beide Commerzbank AG).



Unterhielten sich glänzend: Gabriele Zapf (P.U.R. Consulting) und Hauke J. Wulfmeyer (Siemens AG).



Sind sich in punkto Frauenquote einig: Dr. Corinna Kleinert (li) und Dr. Martine Herpers (re)



Xaver Hofmann (Bavaria Stahl und Metall) mit seiner Tochter



Glänzende Stimmung, egal ob mit oder ohne Frauenquote.



Frauenquote ein Thema auch unter Männern: (v.l.n.r.) Andreas Riedl (Dr. Kreuzer & Coll. Anwaltskanzlei), Andreas Meier, Werner Meier (Polizeipräsidium Mittelfranken).



Hatten gut Lachen: Katrin Birner (re) und Tanja Braun (li) (beide IBC Solar AG).



Experten unter sich: v.l. RA Jens Möller (Dr. Kreuzer & Coll. Anwaltskanzlei) und Chefarzt Professor Josef Pichl (St. Theresien Krankenhaus)



Hatten Gesprächsstoff: Dr.-Ing. Wilhelm Kleffner (E.ON Kraftwerke GmbH) und Pamela Knapp (GfK SE).

UNSER VERANSTALTUNGSHINWEIS

Die nächsten mediengespraech@kreuzer finden voraussichtlich im September/Oktober statt. Bis dahin wünschen wir Ihnen noch eine schöne Sommerzeit.