

Gender Diversity: Neues Gesetz gibt weitere Schritte vor

Der aktuelle Regierungsentwurf zum Führungspositionen-Gesetz soll die Beteiligung von Frauen in Führungspositionen sichern und bringt neue Anforderungen.

Das Führungspositionen-Gesetz aus dem Jahr 2015 (FüPoG) hat mit der flexiblen Frauenquote nicht die erwarteten Wirkungen erzielt. Nach einem ersten Vorstoß der Ministerinnen Giffey und Lambrecht im Januar letzten Jahres war es etwas ruhig geworden um das Vorhaben. Im letzten November wurde dann ein sogenanntes Evaluationsgutachten zur Umsetzung des FüPoG vorgestellt und von der Bundesregierung beraten. In der Folge wurde ein Eckpunktepapier der vom Koalitionsausschuss eingesetzten Arbeitsgruppe vorgelegt, in dem die wesentlichen Neuerungen enthalten sind.

In der Zwischenzeit haben die federführenden Ministerien einen Gesetzentwurf vorgelegt, der schon am 6.1.2021 vom Bundeskabinett beschlossen wurde. Der Gesetzentwurf setzt auf dem Arbeitspapier vom Januar 2020 auf, der damals schon die Frauenquote in Vorständen in ähnlicher Form enthielt. Der vorliegende Reformvorschlag der Ministerinnen Giffey und Lambrecht knüpft an das erste Führungspositionen-Gesetz aus dem Jahre 2015 an. Darin waren eine fixe Geschlechterquote in den Aufsichtsräten börsennotierter paritätisch mitbestimmter Unternehmen und eine flexible Quote mit Zielgrößen für sonstige Aufsichtsräte und für die Führungsebenen in börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen eingeführt worden.

FIXE AUFSICHTSRATSQUOTE BLEIBT UNVERÄNDERT

Die fixe Geschlechterquote von 30 Prozent für Aufsichtsräte gilt nur für rund 100 paritätisch mitbestimmte börsennotierte Unternehmen. Auf das Merkmal der Börsennotierung sollte ursprünglich in dem Reformvorhaben der Ministerien als Voraussetzung verzichtet werden. Dann hätte sich der Anwendungsbereich auf etwa 600 Unternehmen erweitert. Dies war damit begründet worden, dass diese Unternehmen in ihrem Bereich oftmals weltmarktführend wären und daher im Ausland eine Vorbildrolle für die deutsche Unternehmenskultur einnehmen. Für diese Erweiterung konnte aber offenbar keine politische Einigung erzielt werden, sodass die fixe Geschlechterquote im Aufsichtsrat unverändert bleibt. Daher muss sich der Aufsichtsrat von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Gesellschaften auch weiterhin zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und mindestens 30 Prozent aus Männern zusammensetzen.

FESTES BETEILIGUNGSGEBOT FÜR VORSTAND

Besonders umstritten ist die Einführung eines festen Beteiligungsgebots für Vorstände. Danach sollen in den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit einem mindestens vierköpfigen Vorstandskollegium mindestens eine Frau und ein Mann vertreten sein. Gegenüber den Formulierungen aus dem letzten Jahr wird

jetzt nicht auf eine Frauenquote, sondern auf eine geschlechterneutrale Vorgabe abgestellt. Das mag zwar politisch korrekt sein, praktische Relevanz hat es nicht. Ein reines Frauengremium in börsennotierten Unternehmen ist bisher noch nicht bekannt geworden.

Genau genommen handelt es sich dabei ja nicht um eine Quote, denn der Anteil an zwingend dem Minderheitsgeschlecht vorbehaltenen Plätzen steigt nicht mit der Anzahl der Vorstandsmitglieder. Richtigerweise spricht daher das Gesetz selbst auch nicht von einer Quote, sondern von einem Beteiligungsgebot. Die Ernennung eines Vorstandsmitglieds unter Verstoß gegen dieses Mindestbeteiligungsgebot soll unwirksam sein. Danach ist bei jeder Vorstandsbestellung zu prüfen, ob das Mindestbeteiligungsgebot die Bestellung eines weiblichen Vorstandsmitglieds erfordert. In den drei großen Indizes Dax, MDax und SDax erfül-



DIE AUTOREN



DR. HANS-PETER LÖW ►
Partner bei Allen & Overy LLP, Frankfurt/M. Er leitet die deutsche Arbeitsrechtspraxis.
► hans-peter.loew@allenovery.com



DR. KATHARINA STÜBER ►
Rechtsanwältin und Diplom-Kauffrau, Counsel bei Allen & Overy LLP, Frankfurt/M. Sie ist spezialisiert auf Aktien- und Kapitalmarktrecht.
► katharina.stueber@allenovery.com

len derzeit 24 Unternehmen, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen – paritätisch mitbestimmt und mindestens vier Vorstandsmitglieder – das Mindestbeteiligungsgebot nicht. Diese Unternehmen müssen bei der nächsten Vorstandsernennung zwingend eine Frau bestellen. Das Gleiche gilt natürlich für Unternehmen, die bisher nur drei Vorstandsmitglieder haben, für den Fall, dass sie eine Erweiterung des Vorstands in Betracht ziehen, und für Unternehmen, die heute das Mindestbeteiligungsgebot erfüllen, falls ein weibliches Vorstandsmitglied ausscheidet. Dieses Beteiligungsgebot soll für die deutsche Aktiengesellschaft und die Societas Europaea (SE), nicht hingegen für Unternehmen in der Rechtsform der KGaA gelten und erstmals acht Monate nach Inkrafttreten des FÜPoG II

eingreifen.

Die Anknüpfung an ein Vorstandskollegium mit vier Mitgliedern wird damit begründet, dass der Women-on-Board-Index 185 des Frauen in die Aufsichtsräte e.V. vom 30.4.2020 zeige, dass die Vorstandsgröße von vier Mitgliedern ein verlässlicher Indikator für bedeutende Unternehmen sei, die eine besondere Ausstrahlungswirkung auf die deutsche Wirtschaft haben und durch ihre weltweite Tätigkeit die deutsche Wirtschaft international repräsentieren. In diesem Bereich werde gerade für kapitalmarktorientierte Unternehmen die Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards immer wichtiger, um für institutionelle Investoren attraktiv zu bleiben. Frauenförderung sei ein solches Nachhaltigkeitskriterium, mit dem deutsche Unternehmen im internationalen Vergleich eine Vorbildrolle einnehmen könnten.

Diese Begründung ist in doppelter Hinsicht bemerkenswert. Wenn die Gender Diversity ein Gebot des Kapitalmarkts ist, dann sollten auch Unternehmen ohne gesetzlichen Zwang

dem folgen. Und bis die deutsche Diversity zum weltweiten Vorbild wird, ist es sicherlich noch ein sehr langer bitterer Weg.

ZIELGRÖSSEN FÜR DEN FRAUENANTEIL

Schon das FÜPoG hat die gesetzliche Pflicht für börsennotierte oder mindestens der Drittelbeteiligung unterliegende Unternehmen eingeführt, individuelle Zielgrößen

für den Frauenanteil in der Geschäftsleitung, also Vorstand oder Geschäftsführung, sowie die beiden obersten Führungsebenen regelmäßig festzulegen (flexible Frauenquote). Sofern die fixe Geschlechterquote für den Aufsichtsrat nicht greift, ist auch für ihn eine solche Zielgröße zu bestimmen. Bislang konnten die Unternehmen dabei selbst entscheiden, ob sie diese Zielgröße in absoluten Zahlen oder als Prozentzahl festlegen. Das neue Gesetzesvorhaben sieht nun vor, dass zwingend neben dem



angestrebten Frauenanteil auch eine Festlegung der angestrebten absoluten Zahl von Frauen in der jeweiligen Führungsebene beziehungsweise dem Gremium erfolgen muss. Damit soll klargestellt werden, dass Prozentangaben stets so gewählt werden müssen, dass sich rechnerisch „volle“ Personenzahlen ergeben. Zudem soll es der interessierten Öffentlichkeit durch die Angabe der absoluten Zahl erleichtert werden, die Entwicklung der Teilhabe von Frauen zu verfolgen. Dieser Wunsch der Politik geht freilich mit einem erhöhten Erfassungsaufwand einher und wird etwa bei Umstrukturierungen, die zu veränderten Zusammensetzungen der Führungsebenen führen, einen erhöhten Erklärungsbedarf mit sich bringen.

Eine gewisse Erleichterung ist jedoch für die Unternehmen vorgesehen, die bereits das Beteiligungsgebot im Vorstand zu beachten haben: In diesen Gesellschaften ist der Aufsichtsrat nicht mehr verpflichtet, eine Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand festzulegen. Diese Regelung überrascht, soll doch durch die Zielgrößen langfristig eine Erhöhung des Frauenanteils möglichst über 30 Prozent erreicht werden. Das Beteiligungsgebot ist jedoch bei einem Verhältnis von einer Frau zu drei Männern (25 %), ebenso wie bei einem Verhältnis von einer Frau zu fünf Männern (16,6 %), erfüllt, ohne dass der Gesetzgeber hier weitere Anstrengungen der Unternehmen fordert.

BEGRÜNDUNGSPFLICHT BEI ZIELGRÖSSE NULL

Wie die Studie von Allen & Overy aus dem Jahr 2020* zur Umsetzung des FÜPoG zeigt, wurde bislang häufig von der nach dem Gesetz zulässigen Zielgröße „null“ für den Frauenanteil Gebrauch gemacht. So hatten etwa gemäß der ersten Studie 75,6 Prozent der MDax-Unternehmen ein Nullziel für den Vorstand festgelegt (Dax: 33,3 %). Die aktuelle Studie von Allen &

Overy-Studie aus dem Jahr 2020 belegt, dass inzwischen deutlich weniger Unternehmen von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht haben. Allerdings waren es im MDax noch 48,1 Prozent und im Dax noch 7,7 Prozent der Gesellschaften, die sich hierfür entschieden. Diese umstrittene Zielgröße bleibt weiter zulässig. Allerdings muss eine solche Festlegung nun eine klare und verständliche Begründung enthalten und die zugrunde liegenden Erwägungen darlegen. Diese neuen Vorgaben für die Zielgrößen sollen sofort nach Inkrafttreten des Gesetzes zu beachten sein. Mit dem Inkrafttreten ist noch in der ersten Jahreshälfte 2021 zu rechnen.

OFFENLEGUNG UND SANKTIONEN

Die Erfüllung der unterschiedlichen Vorgaben muss in der Erklärung zur Unternehmensführung offengelegt werden. Verstöße sollen mit drastischen Bußgeldern in Höhe von bis zu zehn Millionen Euro oder fünf Prozent des Konzernumsatzes sanktioniert werden.

AUSBLICK

Der Deutsche Corporate Governance Kodex sieht seit geraumer Zeit die Beteiligung weiblicher Vorstandsmitglieder als Ausdruck guter Unternehmensführung an. Dies entspricht auch den Erwartungen von Investoren, die immer stärker die Aspekte Environment, Social und Governance (ESG) in den Fokus stellen. Damit wird die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zur Beteiligung von Frauen an Führungspositionen nicht nur eine Complianceaufgabe, sondern darüber hinaus eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Investorenbindung. Unternehmen sind daher gut beraten, eine nachhaltige Personalplanung für die oberen Führungsebenen unter Einschluss von Diversityaspekten zu betreiben. ●

*Die Studie kann kostenlos über die Autoren bezogen werden.

INSERENTEN

	Seite
Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG	33
Ärzte ohne Grenzen e.V.	79
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)	2.U, 21, 35, 63, 71, 75, 3.U, 4.U
rexx systems GmbH	7
Stuttgarter Lebensversicherung a.G.	51

BILDNACHWEISE

ABB; Adrian Bedoy - Red Bull Soccer International; Alexander Limbach - stock.adobe; Andreas Henn - ABB Deutschland; Andrey Popov - stock.adobe; auremar - stock.adobe; Bayer AG; Blue Planet Studio - stock.adobe; bnenin - stock.adobe; Charles Schrader; countrylens - stock.adobe; Der Schwarze Falke - Liz@Voll-X-Foto; Der Schwarze Falke; Djomas - stock.adobe; Eisenhans - stock.adobe; Fabian Karch; Georg Wend - Hapag-Lloyd AG; Gorodnkoff - stock.adobe; Graf Vishenka - stock.adobe; Hapag-Lloyd AG; Hartmut Nägele; Hasselblad X1D; Heinz-Joachim Hettchen - Hapag Lloyd; Hochschule Emden/Leer; HR Pepper / Laurin Schmid; jannis - stock.adobe; Jazmine - stock.adobe; Joanne Dale - stock.adobe; jozefmicic - stock.adobe; kwanchaift - stock.adobe; Mary Goldau; McDonald's Deutschland Inc.; Mike Mareen - stock.adobe; NicoElNino - stock.adobe; Oleksii Sergieiev - stock.adobe; oneinchpunch - stock.adobe; peshkov - stock.adobe; Phimak - stock.adobe; pressmaster - stock.adobe; Ranta Images - stock.adobe; Ray Park Stock Photo - stock.adobe; Restyler - stock.adobe; Thies Raetzke - Hapag-Lloyd AG; thorabeti - Fotolia; TÜV Nord Group; vege - Fotolia; Volker Lannert; Willis Towers Watson