

## ***Gesetzliche Quotenregelungen erkennen Diversitätsanstrengungen der Unternehmen nicht an***

### **Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Zweites Führungspositionen-Gesetz - FüPoG II)**

21. Dezember 2020

#### ***Zusammenfassung***

Die Zielsetzung des Gesetzentwurfs wird von den Arbeitgebern uneingeschränkt unterstützt, die Unternehmen in Deutschland fördern intensiv und auf allen Ebenen die Erwerbsbeteiligung von Frauen und entwickeln umfassende Diversitätsstrategien.

Wie das Vorgängergesetz setzt aber auch der Referentenentwurf des Zweiten Führungspositionengesetzes nicht bei den Ursachen für die geringe Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen an, die in der Berufswahl, häufigeren Erwerbsunterbrechungen und geringeren Arbeitszeitvolumen sowie dem Berufswahlverhalten liegen. Frauenquoten vermögen diese Weichenstellungen nicht zu verändern. Es bedarf stattdessen der Verbesserung gesellschaftlicher und politischer Rahmenbedingungen, um noch mehr Anreize für qualifizierte Frauen zu schaffen, Führungspositionen zu ergreifen.

Eine Frauenquotenregelung für Vorstände greift erheblich in die Unternehmensautonomie ein und stellt insbesondere die Unternehmen vor schwer lösbare Probleme, denen trotz aller Diversitätsanstrengungen auf das Branchen- und Unternehmensprofil passende Kandidatinnen nicht zur Verfügung stehen, z. B. weil in der entsprechenden Branche und auch im Unternehmen der Frauenanteil sehr niedrig ist oder geeignete Kandidatinnen keine Führungspositionen übernehmen möchten. Zudem berichten jüngst Studien, dass geeignete Kandidatinnen insgesamt knapp am Markt vorhanden sind, was sich in stark steigenden Salären weiblicher Führungskräfte, die solche von männlichen Führungskräften zum Teil erheblich übertreffen, deutlich zeigt. Quotenregelungen sind nicht geeignet, diese Situation zu ändern.

#### ***Im Einzelnen***

Der Referentenentwurf stellt eindimensional auf die „gleichberechtigte Teilhabe von Frauen“ ab, während das FüPoG I noch die „gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern“ zum Ziel hatte. Das bisher sog. „Geschlechterquotengesetz“ wird damit zu einem „Frauenquotengesetz“. Das wird die gesellschaftliche Akzeptanz weiter verringern und kann dem „Business Case“ für vielfältige Teams sogar entgegenwirken.

Der Referentenentwurf geht darüber hinaus deutlich über die Vereinbarungen des Koalitionsvertrags hinaus: Dieser sieht lediglich eine ausführliche Begründungspflicht der Zielgröße Null bei der Besetzung von Vorstands-, Aufsichtsrats- und weiteren oberen Führungspositionen vor sowie schärfere Sanktionen bei Nichteinhaltung dieser Begründungspflicht.



### **Keine Vorstandsquote**

Die vorgesehene Quotenregelung für den Vorstand greift in die Herzkammer der unternehmerischen Freiheit ein: Der Vorstand als geschäftsleitendes Organ ist die Unternehmensführung und steuert zentral die Geschicke des Unternehmens; er darf nicht nach Quote besetzt werden. Im Gegensatz zum Aufsichtsrat hat der Vorstand durch seine geschäftsführende Funktion direkten Einfluss auf das unternehmerische Handeln, insbesondere auf die personellen, finanziellen und strategischen Maßnahmen. Er vertritt das Unternehmen nach innen und nach außen.

Der Pool qualifizierter Frauen für einen Vorstandsposten ist in der Regel aufgrund der erforderlichen langjährigen Führungserfahrung noch geringer als der für Aufsichtsratsposten. Auch das Phänomen branchenspezifisch niedriger Frauenanteile in Belegschaften wird außer Acht gelassen. In der Metall- und Elektro-Industrie sind nur rund 24 % der Beschäftigten Frauen. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Anteil der weiblichen Bewerbungen auf Führungspositionen hier bei nur 13 % liegt, sind gemessen an dieser Zahl Frauen mit einem Anteil von gut 17 % an allen Führungspositionen bereits sehr gut repräsentiert.

In Konzernen mit mehreren Gesellschaften kann die geplante Regelung zudem interne Mobilität behindern: Wenn infolge eines geplanten internen Wechsels einer Frau diese nicht wieder durch eine Frau ersetzt werden kann, wird möglicherweise ihr gesamter Karrierepfad beeinträchtigt, weil diese Situation ihren Wechsel verhindert.

### **Übergangsregelung für Vorstandsquote dringend erforderlich**

Der Referentenentwurf regelt, dass das Beteiligungsgebot für den Vorstand ab dem 1. Januar 2022 bei der Neubestellung von Vorstandsmitgliedern einzuhalten ist. Es fehlt jedoch ein für kurzfristige Ausscheidens-Szenarien notwendiger Übergangszeitraum: Scheidet beispielsweise kurz vor dem Stichtag ein Vorstandsmitglied aus einem bisher nur mit Männern besetzten, vierköpfigen Vorstand überraschend aus und kann eine Nachbesetzung zwischenzeitlich nur durch einen fachlich geeigneten männlichen Nachfolger geschehen, wäre diese vorübergehende Nachbesetzung nichtig (§ 76 Abs. 3a S. 2 AktG-E), was zur Handlungsunfähigkeit des Vorstandes führen würde. Es ist daher notwendig, Übergangszeiträume zu schaffen, in denen eine Besetzung auch durch einen Mann erfolgen kann, wenn vorübergehend keine geeignete Frau zu finden ist.

### **Ausnahme- und Härtefallregelungen fehlen**

Wie bereits das FÜPoG I sieht der Referentenentwurf des FÜPoG II auch für die Vorstandsquote keine Ausnahme- oder Härtefallregelungen vor. Ohne entsprechende Regelungen bestehen Zweifel, ob diese, verbunden mit der Nichtigkeitsfolge und damit wiederum verbunden mit der Handlungsunfähigkeit von Vorständen, wenn geeignete Kandidatinnen fehlen, verhältnismäßig sind.

Der branchenspezifischen Herausforderung teilweise sehr niedriger Frauenanteile sollte mit einer Ausnahmeregelung begegnet werden. Für den Fall, dass passend qualifizierte Frauen für die zu besetzenden Vorstandspositionen tatsächlich nicht zur Verfügung stehen, sollte eine Ausnahme von der Mindestbesetzungsregel ermöglicht werden. Der Frauenanteil bei den Beschäftigten eines Unternehmens insgesamt sollte Berücksichtigung finden können.



### **Zielgrößen prozentual statt als Gesamtzahlen vorgeben**

Der Referentenentwurf sieht vor, nunmehr neben den bisher verlangten Zielgrößen auch die Gesamtzahl geplanter weiblicher Führungskräfte für den Vorstand, Aufsichtsrat und die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen. Wir halten diese Pflicht zur Angabe der Gesamtzahl für nicht zielführend, sie muss korrigiert werden. Bereits heute runden die Unternehmen in der Praxis die Werte auf, wenn eine prozentuale Zielsetzung zu einer Kommastelle bei der Gesamtzahl führt (Bsp.: Eine 16-prozentige Zielsetzung führt zu einer Gesamtzahl von 15,3 Frauen. In diesem Fall müssen 15 Frauen erreicht werden, um das Ziel von 16 Prozent zu realisieren).

Eine Gesamtzahl ist auch nicht aussagekräftig bei Zielgrößen, die über einen längeren Zeitraum erreicht werden sollen. Ändert sich bei einer prozentualen Zielgröße die Bezugsbasis (z.B. durch Erhöhung oder Absenkung der Stellenanzahl auf der ersten Führungsebene), fällt die Gesamtzahl höher oder niedriger aus, obwohl die prozentuale Zielgröße gleichbleibt. Dies kann in der Kommunikation zu Missverständnissen führen, wenn die prozentuale Zielgröße erreicht wird, aber die Gesamtzahl aufgrund einer geänderten Bezugsbasis geringer ausfällt.

Aus dem Referentenentwurf geht nicht hervor, wie gerade mit diesem Thema (prozentuale Zielgröße bleibt gleich, die Gesamtzahl variiert aber im Laufe der Zielerreichungsfrist aufgrund einer sich ändernden Bezugsbasis) umgegangen wird:

- Wann muss die Gesamtzahl erstmals festgelegt und berichtet werden?
- Muss die Gesamtzahl stets angepasst werden, wenn sich die Bezugsbasis ändert?
- Muss dann gegebenenfalls im Umkehrschluss auch die prozentuale Zielgröße angepasst werden, damit es nicht zu einer Kommastelle bei der Gesamtzahl kommt?

### **Rahmenbedingungen verbessern**

Statt der vorgesehenen Maßnahmen sollte es zur Erreichung des angestrebten Ziels vorrangig sein, den Ausbau der öffentlichen Infrastruktur zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Kinderbetreuung, Kita, Ganztagschule, internationale Schule, Notfallbetreuung; Pflegeunterstützung usw.) voranzutreiben, tradierte Familien- und Rollenbilder zu überwinden und eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit zu stärken.

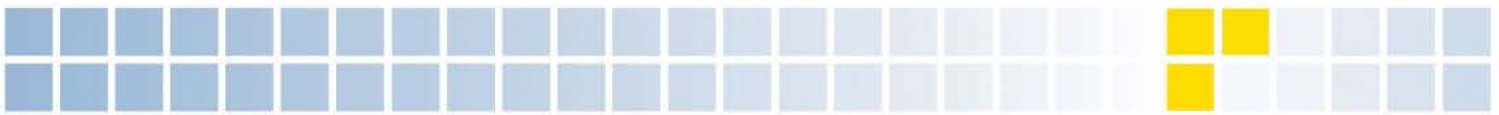
Auch eine Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen unter Berücksichtigung der europäischen Vorgaben kann einen wichtigen Beitrag leisten. Die tägliche Höchstarbeitszeit muss auf eine wöchentliche Arbeitszeit umgestellt werden und die Ruhezeiten müssen flexibel gestaltbar sein.

Es ist insgesamt eine klischeefreie Studien- und Berufsberatung nötig, um mehr Frauen für die besonders zukunftsträchtigen MINT-Branchen zu gewinnen und das Berufs- und Studienwahlspektrum breiter zu nutzen als bisher.

### **Fehlende Praktikabilität der Geschlechterquote in hauptamtlichen Vorständen und Geschäftsführungen für Körperschaften des öffentlichen Rechts auf Bundesebene (Träger der Sozialversicherung in allen Sozialversicherungszweigen)**

Die geplante Ausweitung der Geschlechterquote auf die Träger der Sozialversicherung wird die Sozialpartner in den nächsten fünf Jahren vor große Herausforderungen stellen. Dies führt das Beispiel der gesetzlichen Krankenkassen vor Augen: Aktuell sind von 186 Vorstandsposten nur 26 von Frauen besetzt (13,9 Prozent). Es besteht die reelle Gefahr, dass zur Erfüllung der Geschlechterquote bis zum Stichtag 31. Dezember 2025 künftig viele andere geeignete Bewerber chancenlos bleiben werden.





## **Rechte der sozialen Selbstverwaltung wahren**

Die im vorliegenden Referentenentwurf geplante Vorgabe, wonach auch auf Ebene der Sozialversicherungsträger in den Leitungsorganen (hauptamtliche Vorstände, Präsidien bzw. Direktorien und Geschäftsführungen) durch Einführung einer Mindestbeteiligung von Frauen und Männern bei mehrköpfigen Gremien der Frauenanteil erhöht werden soll, ist abzulehnen. Diese Regelung würde abermals in die Autonomie der Selbstverwaltung eingreifen und zudem das selbstgesetzte Ziel der Förderung der Vielfalt in den Führungsebenen insgesamt nicht befördern.

Zu den Aufgaben der demokratisch legitimierten Selbstverwalter gehören neben Entscheidungen von grundlegender politischer Bedeutung und im Bereich Finanzen ausdrücklich auch Personalentscheidungen. Bei den Leitungsorganen handelt es sich noch dazu um besonders relevante Positionen, über die alleine auf Ebene der Verwaltungsräte bzw. Vertreterversammlungen zu entscheiden ist. Der Respekt vor den Sozialversicherungswahlen und den damit legitimierten Amtsträgern darf nicht weiter durch Maßnahmen des Gesetzgebers beschädigt werden. In den vergangenen Jahren wurde die Autonomie der Selbstverwaltung immer wieder beschnitten. Jüngstes Beispiel ist das Vorhaben, die Rücklagen gut wirtschaftender Krankenkassen auch gegen der Willen der Selbstverwaltung zur Finanzierung der gegenwärtigen Finanzierungslücke in der gesetzlichen Krankenversicherung heranzuziehen.

Zudem kann die geplante Regelung kontraproduktiv wirken. Insbesondere könnten kleine Krankenkassen auf eine derartige Maßnahme reagieren, indem sie in der obersten Führungsebene einen Alleinvorstand implementieren, für den die Vorgabe nicht gilt. Die Anzahl der insgesamt zur Verfügung stehenden Führungspositionen würde damit erheblich reduziert, womit auch die Chance für Frauen auf eine Partizipation in den Leitungsorganen geringer sein kann als vorher. Es wäre auch nicht zulässig, eine Frau zum Vorstand zu machen, wenn bereits eine andere Frau im Vorstand vertreten ist, weil es dann gemäß der vorgesehenen Regelung an Männern fehlen würde. Indes könnte ein zweiköpfiger Vorstand, der nur aus Frauen (oder Männern) besteht, sehr wohl in vielerlei Hinsicht divers sein und sollte keinesfalls gesetzlich ausgeschlossen werden. Diese Implikationen für die Praxis können nicht im Sinne des Gesetzgebers sein, wenn im Referentenentwurf ausdrücklich die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern als Ziel genannt wird.

### **Ansprechpartner:**

#### **BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

#### **Abteilung Arbeitsrecht**

T +49 30 2033-  
@arbeitgeber.de

#### **Abteilung Arbeitsmarkt**

T +49 30 2033-  
@arbeitgeber.de

#### **Abteilung Soziale Sicherung**

T +49 30 2033-  
@arbeitgeber.de