

Stellungnahme

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)**

Bundesverband der Deutschen Industrie e.V.

Allgemeine Anmerkungen

Das grundsätzlich gesellschaftspolitisch angestrebte Ziel der Förderung von Frauen in Führungspositionen unterstützt der BDI. Die deutsche Industrie fördert Top-Talente auch unabhängig von einer Quote. Angesichts des demografischen Wandels und des absehbaren Fachkräftemangels liegt es auch im Interesse der Unternehmen, gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, langfristig zu binden und die Aufstiegschancen von Frauen zu verbessern. Die substanzielle Steigerung des Frauenanteils in Führungsgremien der Unternehmen liegt daher im gemeinsamen Interesse von Wirtschaft und Politik.

Wir weisen an dieser Stelle aber darauf hin, dass für einen Wandel in der Unternehmenskultur zugleich die Politik aufgefordert ist, auch die Ursachen für die unterschiedliche Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen anzugehen, anstatt lediglich die Symptome durch die Einführung von Quoten für den Vorstand zu bekämpfen. Hierbei sollte bspw. der Ausbau der öffentlichen Infrastruktur zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben im Vordergrund stehen.

Insbesondere die Einführung einer festen Vorstandsquote ist eine große Herausforderung für die Unternehmen. Denn zu berücksichtigen ist, dass sehr viele Unternehmen händierend nach qualifizierten Frauen suchen, die es aber in der gewünschten Anzahl insbesondere in speziellen Branchen (noch) nicht gibt.

Vor diesem Hintergrund werden wir im Folgenden einige praktische Probleme aus Sicht der deutschen Industrie darlegen und konkrete Änderungsvorschläge unterbreiten.

1. Bestandsschutz auch bei der Verlängerung der Amtszeit von Vorstandsmitgliedern

Nach § 26x Abs. 1 EGAktG-E soll das Bestellsgebot für Neubestellungen ab dem 1. Januar 2022 gelten. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden. Für bestehende Mandate gibt es somit Bestandsschutz.

Vorstandsmitglieder werden stets für eine feste Zeitspanne bestellt, maximal fünf Jahre. Zum Teil sprechen jedoch wichtige Gründe dafür, Vorstandsmitglieder im Rahmen der aktienrechtlichen Grenzen erneut zu bestellen. Wäre eine entsprechende Wiederbestellung eines bereits bestellten Vorstandsmitglieds aufgrund des Beteiligungsgebots nicht möglich, würden die betroffenen Unternehmen hoch qualifizierte, auf ihren Posten bewährte Vorstandsmitglieder verlieren.



Vor diesem Hintergrund regen wir eine Klarstellung dahingehend an, dass das Beteiligungsgebot ausschließlich für Neubestellungen gilt und die Verlängerung der Amtszeit von Vorstandsmitgliedern – ebenso wie bestehende Mandate – unter den Bestandsschutz fällt, so dass die Quotenregelung insoweit nicht greift.

2. Möglichkeit, einen Vorstandsposten nicht nachzubesetzen

Eingangs wurde darauf hingewiesen, dass insbesondere die Einführung einer festen Vorstandsquote eine große Herausforderung für die Unternehmen darstellen kann, da viele Unternehmen nach qualifizierten Frauen suchen, die es aber in der gewünschten Anzahl - insbesondere in speziellen Branchen - (noch) nicht gibt.

Für den Fall, dass eine Vorstandsposition aufgrund des Beteiligungsgebots mit einer Frau besetzt werden muss, diese Position aber nicht zügig nachbesetzt werden kann, regen wir deshalb an, eine Klarstellung aufzunehmen (ggf. in der Begründung), dass die entsprechende Vorstandsposition vorübergehend unbesetzt bleiben kann, ohne dass ein Verstoß gegen die Mindestbeteiligung von Frauen nach § 76 Abs. 3a Satz 1 AktG-E vorliegt. Es sollte daher klargestellt werden, dass sich die einzige Rechtsfolge von § 76 Abs. 3a Satz 1 AktG aus Satz 2 ergibt, wonach Wahlen unter Verstoß gegen das Beteiligungsgebot nichtig sind.

Es sollte möglich sein, dass das einzige weibliche (oder das einzige männliche) Vorstandsmitglied aus dem Vorstand ausscheidet, ohne dass nahtlos ein neues Vorstandsmitglied des gleichen Geschlechts in den Vorstand zu berufen ist. Erst bei einer Neubestellung eines Vorstandsmitglieds, d.h. der Berufung einer Person in den Vorstand, die dem Vorstand vorher nicht angehört hat, sollte § 76 Abs. 3a Satz 2 AktG-E eingreifen. Die Aufgaben eines ausgeschiedenen Vorstandsmitglieds ohne sofortige Nachbesetzung können je nach Lage auch einem amtierenden anderen Vorstandsmitglied kommissarisch oder auf Dauer zugewiesen werden.

3. Keine Benennung der geplanten Gesamtzahl weiblicher Führungskräfte

Die Regelung in § 76 Abs. 4 Satz 2 AktG-E verlangt, dass künftig nicht nur der prozentuale Frauenanteil, sondern auch die Gesamtzahl der Frauen in Führungspositionen festzulegen ist, die der Vorstand zum Ende des Festlegungszeitraums nach § 76 Abs 4 Satz 3 AktG a.F. zu erreichen plant.

Nach der bisherigen Rechtslage waren in der Praxis Prozentangaben für die Festlegung von Zielgrößen üblich. Die Gesetzesbegründung gibt an, dass mit der zusätzlichen Benennung der geplanten Gesamtzahl weiblicher

Führungskräfte klargestellt wird, dass Prozentangaben, die angesichts der Besetzungszahl „des Gremiums“ keine volle Person ergeben, keinesfalls zulässig sind (Begr. S. 82). Die Regelung in § 76 Absatz 4 Satz 2 AktG-E betrifft die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands und nicht die Besetzung von „Gremien“; für Vorstand und Aufsichtsrat findet sich die entsprechende Regelung in § 111 Absatz 5 AktG-E. Insoweit ist die Gesetzesbegründung an einigen Stellen unklar, wenn sie sich auf die Besetzung von „Gremien“ bezieht, wenn es eigentlich um Führungspositionen geht.

Soweit die Gesetzesbegründung argumentiert, dass es der interessierten Öffentlichkeit durch die Neuregelung erleichtert werden soll, die Entwicklung der Teilhabe von Frauen an den Führungspositionen nachzuvollziehen, ist darauf hinzuweisen, dass das auch bei prozentualer Angabe möglich ist, wenn man Ist- und Soll-Angabe miteinander vergleicht. Hierzu enthält der geplante § 278f Absatz 2 Nr. 4 HGB-E eine ausführliche Berichtspflicht für Aktiengesellschaften, die die vorgeschriebenen Festlegungen und Begründungen sowie die Angabe enthalten muss, ob die festgelegten Zielgrößen während des Bezugszeitraums erreicht worden sind, und wenn nicht, aus welchen Gründen dies nicht der Fall war.

Das gewichtigste Argument für prozentuale Angaben ist allerdings die ständige Entwicklung, der insbesondere große Unternehmen und Konzerne unterliegen. Es werden Geschäftsbereiche und Gesellschaften akquiriert oder veräußert, es erfolgen konzerninterne Umstrukturierungen, die auch die Zusammenlegung, Auflösung oder Erweiterung verschiedener Gesellschaften oder Abteilungen betreffen. Daher ist es bei längeren Erfüllungszeiträumen kaum möglich, eine absolute Zahl für die Anzahl der Führungskräfte in einem Unternehmen oder Konzern zu benennen; ebenso wenig ist es dann möglich, die Zielgröße für die Zahl der Frauen in absoluten Zahlen anzugeben. Eine prozentuale Angabe in einer abstrakt-generellen gesetzlichen Regelung kann daher einem sich ständig verändernden unternehmerischen Umfeld besser Rechnung tragen.

Eine konkrete absolute Zahl an weiblichen Führungskräften in den Führungsebenen würde solche Prozesse deutlich erschweren.

Die Problematik lässt sich an dem folgenden Beispiel illustrieren:

Der ersten Führungsebene einer Aktiengesellschaft gehören 20 Personen an, davon sind 5 Personen weiblich. Die Gesellschaft hat ihr Ziel in Höhe von 25 % Frauenanteil bzw. 5 Frauen erreicht. Jetzt verkleinert sich die erste Führungsebene im Rahmen einer Spaltung auf zehn Personen, und die Gesellschaft hat jetzt in der ersten Führungsebene 8 Männer und 2 Frauen. Es gelten aber immer noch für den Frauenanteil die Ziele 25 % und 5 Frauen. Die Anzahl von 5 Frauen stellt jetzt jedoch einen Frauenanteil von 50 % dar.

Aufgrund der Regelung in § 111 Abs. 5 Satz 5 AktG-E dürfen die Zielgrößen nicht herabgesetzt werden, weil bei ihrem Erlass der Frauenanteil unter 30 % lag. Daher gilt weiter das Ziel von 5 Frauen (= 50 %). Noch deutlicher wird die Problematik, wenn die erste Führungsebene wegen einer radikalen Restrukturierungsmaßnahme nur noch vier Personen umfasst, aber als Frauenanteil das Ziel von 5 Frauen vorgegeben ist.

Das Erfordernis der Angabe einer konkreten bzw. absoluten Anzahl an Frauen in den Führungsebenen wird aus Sicht der deutschen Industrie eher dazu führen, dass Unternehmen niedrigere Zielgrößen festsetzen werden, um bei Nichterfüllung einer ambitionierten Zielgröße nicht gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 4 a. E. HGB-E eine Abweichung von der festgelegten Zielgröße begründen zu müssen.

4. Späteres Inkrafttreten bzw. längere Übergangszeit

Das Beteiligungsgebot für den Vorstand soll bereits ab dem 1. Januar 2022 bei Neubestellung einzelner oder mehrerer Vorstandsmitglieder gelten (§ 26x Abs. 1 EGAktG-E).

Die Einführung einer festen Vorstandsquote ist allerdings – wie erläutert – eine besondere Herausforderung.

Aus Sicht der deutschen Industrie erscheint vor diesem Hintergrund zur Planbarkeit ein späteres Inkrafttreten der Regelungen bzw. ausreichende Übergangsfristen für die Unternehmen unerlässlich.

Über den BDI

Der BDI transportiert die Interessen der deutschen Industrie an die politisch Verantwortlichen. Damit unterstützt er die Unternehmen im globalen Wettbewerb. Er verfügt über ein weit verzweigtes Netzwerk in Deutschland und Europa, auf allen wichtigen Märkten und in internationalen Organisationen. Der BDI sorgt für die politische Flankierung internationaler Markterschließung. Und er bietet Informationen und wirtschaftspolitische Beratung für alle industrierelevanten Themen. Der BDI ist die Spitzenorganisation der deutschen Industrie und der industrienahen Dienstleister. Er spricht für 40 Branchenverbände und mehr als 100.000 Unternehmen mit rund 8 Mio. Beschäftigten. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. 15 Landesvertretungen vertreten die Interessen der Wirtschaft auf regionaler Ebene.

Impressum

Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI)

