



VERBAND FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

DFK-Stellungnahme

zum Referentenentwurf des BMFSFJ und BMJV

Entwurf eines Gesetzes zur Ergänzung und Änderungen der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Zweites Führungspositionen-Gesetz – FüPoG II)

Nach wie vor gibt es zu wenige Frauen in Führungspositionen der Unternehmen und der Aufstieg von Frauen, insbesondere in das Top-Management, vollzieht sich viel zu langsam.

Neben dem Aspekt der Chancengleichheit ist das zudem schlicht eine ökonomische Notwendigkeit. Kein Unternehmen und keine Volkswirtschaft kann es sich in einem globalen Wettbewerbsumfeld erlauben, auf die Qualität von Frauen in Führungsfunktionen zu verzichten. Wenn man aber auf Frauen im mittleren Management verzichtet, fehlen genau diese Frauen später auch im Top-Management.

Mehrfach **forderte der DFK daher ein klares Signal vom Top-Management der Unternehmen**, dass der Aufstieg von Frauen bis in die Spitzenfunktionen ausdrücklich gewollt und gefördert wird. Schon vor Jahren hatte der DFK darauf hingewiesen, dass es notwendig ist, in den Konzernen im mittleren Management Positionen mit Frauen zu besetzen, damit dann auch Stellen im Top-Management mit Frauen entsprechend besetzt werden können.

Das aber auch ohne eine Quotenregelung Frauen in höchste Gremien gewählt und bestellt werden können, haben die Fach- und Führungskräfte des DFK bei den Wahlen zum Aufsichtsrat 2020 unter Beweis gestellt. Neben dem klaren Bekenntnis für eine Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat im Vorfeld der Wahlen, wurden **alle Kandidatinnen in den Aufsichtsrat gewählt und dem DFK steht nun erstmals in seiner mehr als 100-jährigen Geschichte mit Angela Witt-Bartsch eine Frau als Aufsichtsratsvorsitzende** vor. Besonders erwähnenswert und beeindruckend ist dieses Ergebnis, da sich die rund 90 Delegierten im Vorfeld der Wahlen gerade gegen eine Verankerung einer Frauenquote in der Satzung des DFK ausgesprochen haben. Die Delegierten waren sich in der im Vorfeld stattgefundenen Diskussion schnell einig, dass Diversität eine Selbstverständlichkeit sein sollte, die der DFK in seinen Gremien freiwillig umsetzen wird.

1. Einleitung

Die Evaluation des FüPoG hat aufgezeigt, dass eine Selbstverpflichtung der Unternehmen bei der Vorstandsbesetzung zu keinerlei nennenswerten Effekten geführt hat. Vielmehr haben sich viele Unternehmen gar keine Zielgröße oder die Zielgröße „Null“ gesetzt.

Wenn aber große Unternehmen keine Frau im Vorstand haben, mag es dafür ausnahmsweise und vorübergehend Gründe geben. Sich aber in der heutigen Zeit das Ziel „Null“, teilweise sogar noch für die Zukunft zu setzen, ist aus Sicht des DFK der bewusste Verzicht auf 50% des intellektuellen Potenzials unserer Gesellschaft.

Schon 2018 hatte der DFK in seinen Presseerklärungen darauf hingewiesen und auch prophezeit, dass, wenn sich die **Situation nicht grundlegend verbessert, niemand überrascht sein darf, wenn der Gesetzgeber nach der verbindlichen Frauenquote für den Aufsichtsrat dann auch eine Quote für den Vorstand einführt.**

2. Auseinandersetzung mit dem Referentenentwurf

Der DFK beschränkt sich in seiner Stellungnahme auf die beabsichtigten Änderungen des Handelsgesetzbuches, Aktiengesetzes und den mitbestimmungsrechtlichen Regelungen.

a) Sanktionierung nach § 340n HGBG-E

Zu begrüßen ist die beabsichtigte Sanktion nach § 340n HGB-E in den Fällen, wo Unternehmen keine Zielgrößen für den Frauenanteil festlegen, börsennotierte Aktiengesellschaften den Mindestanteil nicht einhalten oder bei Festlegung auf Zielgröße „Null“ oder Unterschreiten des Mindestanteils dies nicht ausreichend begründen.

Nach wie vor besteht für Unternehmen also weiterhin die Möglichkeit, den gesetzlichen Vorgaben aufgrund nachvollziehbarer Gründe nicht zu entsprechen oder die Zielgröße „Null“ festzulegen. Allerdings werden nun die Unternehmen, die keine nachvollziehbaren Gründe haben oder angeben, entsprechend sanktioniert. Dabei wird sich zeigen müssen, inwieweit die Bußgeldvorschriften angewendet und auch ernst genommen werden. Sofern Unternehmen dennoch bewusst gegen die gesetzlichen Vorschriften verstoßen und sogar Bußgelder in Kauf nehmen, dürfte dies für die verantwortlichen Führungsebenen compliance-rechtlich relevant werden. Der DFK ist davon überzeugt, dass solche etwaigen Compliance-Verstöße innerhalb der Unternehmen gleichfalls einen Regulierungsmechanismus darstellen und ein Umdenken innerhalb der Unternehmen bewirken können.

b) Neufassung Aktiengesetz

§ 76 Absatz 3a Satz 1 AktG-E sieht nun eine gesetzliche vorgeschriebene Mindestbeteiligung von Frauen und Männern für den Vorstand vor. Der Vorstand einer paritätisch-mit-bestimmten, börsennotierten Aktiengesellschaft muss künftig mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt sein, wenn er aus mehr als drei Mitgliedern besteht. Dies soll für Neubestellungen des Vorstandes ab dem 01.01.2022 gelten.

§ 76 Absatz 3a Satz 1 AktG-E knüpft damit an eine zusätzliche (persönliche) Voraussetzung für neu zu bestellende Vorstandsmitglieder an. Nach § 76 Absatz 3a Satz 2 AktG-E soll die Bestellung jedes Vorstandsmitglieds von Anfang an unwirksam sein, das diese persönliche Voraussetzung nicht erfüllt. Laut Gesetzesbegründung gilt diese persönliche Voraussetzung unabhängig von zusätzlichen Qualifikationen.

Aus Sicht des DFK sollte hier sichergestellt werden, dass weibliche Mitarbeiterinnen nicht nur der Quote wegen und zum Abnicken von Entscheidungen zur Vorständin ernannt werden, sondern ihnen **durch das Gesetz die reale Chance gegeben wird, ihr Know How und ihre Erfahrungen in dieser Funktion einzubringen.**

Es bleibt auch abzuwarten und zu evaluieren, wie viele Unternehmen nach Verabschiedung des Gesetzes ihre Satzung dahingehend ändern, dass der Vorstand nur noch aus drei Mitgliedern bestehen soll. Der DFK sieht hier eine reelle Gefahr, dass durch eine Reduzierung der Vorstandspositionen die gesetzgeberische Intention ausgehebelt und damit die gewünschten Veränderungen verhindert werden könnten.

Positiv bewertet der DFK die in § 76 Absatz 4 Satz 1 sowie § 111 Absatz 6 AktG-E neu vorgesehene Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen und Fristen nebst entsprechender Begründung bzgl. des Frauenanteils in den Führungspositionen. Der DFK hatte sich mehrfach dahingehend positioniert, dass **ein Umdenken und Mindset in den Unternehmen für eine stärkere Förderung des Potenzials weiblicher Mitarbeiterinnen in Führungspositionen** stattfinden muss. Zu diesem Umdenken wird nun gesetzlich aufgefordert.

Daher stimmen wir der Begründungspflicht gemäß § 76 Absatz 4 Satz 1 sowie § 111 Absatz 6 AktG-E ausdrücklich zu. Hierzu verweisen wir auf unsere Ausführungen unter a).

c) Weitere das Wahlverfahren in den Aufsichtsrat betreffende Änderungen

Bei den beabsichtigten Änderungen der Besetzung und der Wahlverfahren für den Aufsichtsrat sollte aus Sicht des DFK **nicht die Situation eintreten, dass die Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat nicht ausreichend vertreten ist, nur weil keine Frau kandidiert oder das Aufsichtsratsmandat übernehmen will. Eine paritätische Besetzung der Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite muss gewährleistet werden.** Hier sieht der DFK eine Gefahr, dass die Mitbestimmung in Deutschland eine Beschränkung erfahren könnte. Fast 45 Jahre Mitbestimmung sollte durch ein solch wichtiges Gesetz nicht beschränkt werden. Es gilt hier ein Gleichgewicht durch die Mitbestimmung zu wahren.

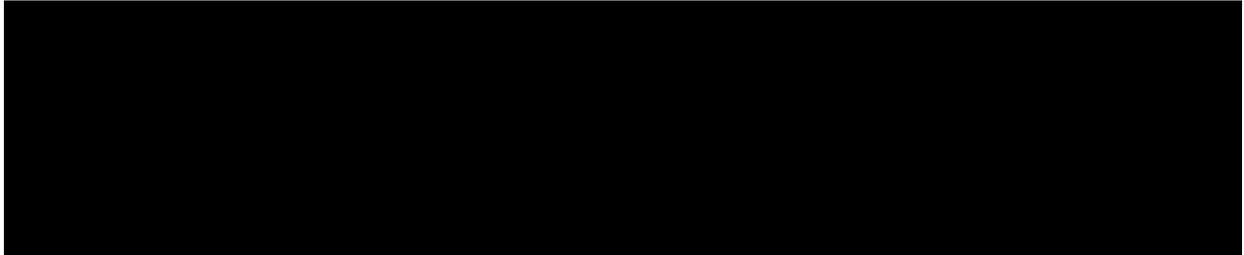
3. Fazit:

Die Chance und eingeräumte Zeit für einen deutlichen höheren Frauenanteil in Führungspositionen und Nutzung dieses Potenzials haben zu viele Unternehmen schlichtweg vertan. Das Interesse, Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen einzuräumen, scheint somit in vielen großen Firmen überhaupt nicht vorhanden zu sein. Ein Zustand, der für den DFK unhaltbar ist, so dass der vorliegende **Gesetzesentwurf nur die logische Konsequenz und Reaktion des Gesetzgebers** sein musste. Wichtig aus Sicht des DFK ist aber **ein abgewogenes gesetzgeberisches Vorgehen, welches insbesondere die Mitbestimmung in Deutschland nicht beschränken darf.**

Unabhängig von den beabsichtigten gesetzlichen Änderungen des FÜPoG II sind darüber hinaus die **gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf kontinuierlich auszubauen**. Dies betrifft nicht nur die Erweiterung und Absicherung von Pflegezeiten für Familienangehörige oder Zeiten der Kinderbetreuung, sondern auch flexible Arbeitszeiten oder etwa Auszeiten für Weiterbildungen.

Essen, den 28.12.2020

Ansprechpartner: DFK - Verband für Fach- und Führungskräfte



www.dfk.eu

Über den DFK - Verband für Fach- und Führungskräfte

Der DFK ist die branchenübergreifende Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland. Er vertritt in seinem Netzwerk bundesweit rund 20.000 Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf politischer und wirtschaftlicher Ebene. Kernthemen sind dabei Arbeitsrecht und Arbeitsmarktpolitik, Sozialrecht und Sozialpolitik, Steuer- und Bildungspolitik. Die Mitglieder des Berufsverbandes erhalten eine umfassende Unterstützung auf ihrem Karriereweg z.B. in Form von juristischer Beratung und Vertretung, vielfältigen Weiterbildungsangeboten und aktuellen Informationen aus dem Berufsleben. Zudem bietet der DFK über seine Regional- und Fachgruppen ein gut gepflegtes und weit verzweigtes Kontaktnetzwerk. Dazu laden eigene Strukturen, wie beispielsweise für den Führungsnachwuchs (Young Leaders), für Geschäftsführer oder ein eigenes Frauennetzwerk, zum Networking ein. Der Berufsverband ist in 20 Regionalgruppen gegliedert und hat seine Hauptgeschäftsstelle in Essen. Weitere Geschäftsstellen sind in Frankfurt, Hamburg, München und Stuttgart. In Berlin ist der Berufsverband mit einer Hauptstadt-Repräsentanz vertreten.