

In gesetzlichen Rahmen gefasst

Dauerthema Geschlechterquote



GABRIELE HUBL

Senior-Beraterin,
Bader & Hubl

gabriele.hubl@baderhubl.de

Im Mai dieses Jahres ist das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst in Kraft getreten. Was bedeutet dies nun in der Praxis für die Unternehmen?

Feste Geschlechterquote von 30%

Ab dem 1. Januar 2016 gilt für die rund 100 börsennotierten sowie paritätisch mitbestimmten Unternehmen eine Geschlechterquote von mindestens 30% für die Besetzung des Aufsichtsrats. Dabei muss die Quote nicht bereits zu diesem Stichtag umgesetzt sein, vielmehr ist bei anstehenden Aufsichtsratswahlen oder auch bei gerichtlichen Bestellungen ab dem 1. Januar 2016 auf die Einhaltung der Quote zu achten.

Verbindliche Zielgrößen

Unternehmen, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen – dies ist die wesentlich größere Zahl von Gesellschaften –, haben eine Implementierung verbindlicher Zielgrößen für Aufsichtsrat, Vorstand und oberste Managementebenen vorzunehmen. Eine Mindestzielgröße ist seitens des Gesetzgebers nicht vorgege-

ben. Allerdings darf die Zielgröße nicht unterhalb der aktuell erreichten Geschlechterquote liegen, sofern letztere unter 30% liegt. Bis zum 30. September 2015 mussten die Unternehmen festlegen, bis wann sie ihre Zielgrößen erreicht haben wollen. Auch hierfür hat der Gesetzgeber einen ersten Zeitpunkt festgelegt, den 30. Juni 2017. Nach Fristablauf ist über das Erreichen oder Nichterreichen der Zielgrößen zu berichten, bei Verfehlen der Zielgrößen sind die Gründe darzulegen. Jährlich muss über die vereinbarten Zielgrößen berichtet werden.

Die Organe Aufsichtsrat und Vorstand sind klar definiert, anders stellt es sich bei den ebenfalls mit einer Zielgröße zu versehenen Führungsebenen dar. Denn die neue Fassung des § 76 Abs. 4 AktG spricht lediglich von, „... den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands“, für die der Vorstand Zielgrößen festzulegen hat. Eine genauere Definition des Begriffs Führungsebene liefert der Gesetzgeber nicht.

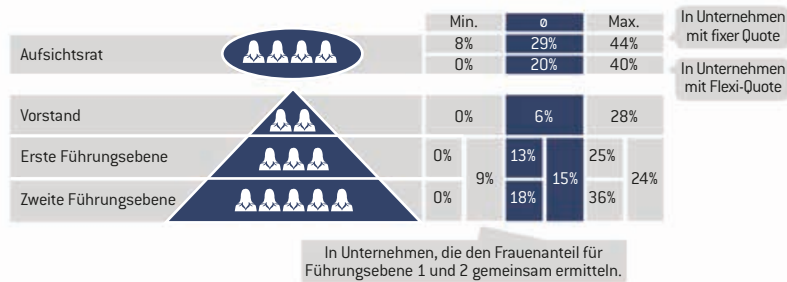
Die Identifizierung dieser Führungsebenen muss sich daher sicherlich an den Strukturen der jeweiligen Gesellschaft ausrichten.

Konsequenzen bei Nichteinhaltung

Gesetzliche Sanktionen oder Strafen für die von den Unternehmen selbst festgelegten, aber nicht erreichten Zielgrößen sind bisher nicht vorgesehen.

Etwas anders verhält es sich bei der verbindlichen Geschlechterquote von 30% für die Aufsichtsratsbesetzung von börsennotierten sowie paritätisch mitbestimmten Unternehmen. Eine quotenwidrige Aufsichtsratswahl ist nichtig. Bei einer Einzelwahl, was die Regel sein dürfte, gilt der erste Kandidat, der die Quote verletzt, als nicht gewählt. Dieses AR-Mandat bleibt unbesetzt (sog. leerer Stuhl). Aufsichtsratsbeschlüsse könnten dadurch gegebenenfalls nichtig sein.

AKTUELLER ANTEIL AN FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN*



*) *börsennotierte und mitbestimmungspflichtige Unternehmen; Min. = Minimum, Ø = Mittelwert, Max. = Maximum; Quelle: hkp group

Die Quote ist seitens des Gesetzgebers vom Gesamtaufichtsrat zu erfüllen (Gesamterfüllung), allerdings gibt es die Möglichkeit für Anteilseigner- sowie Arbeitnehmerseite, Widerspruch gegen die Gesamterfüllung einzulegen, so dass letztendlich die Quote von beiden Seiten eingehalten werden muss.

Ausblick

Glaubt man der Einschätzung der Haufe Akademie aus Freiburg, kann bei der Besetzung der Aufsichtsräte bisher nur gut ein Fünftel der von der Quote betroffenen Unternehmen genug weibliche Mitglieder vorweisen. Nach einer Studie der Unternehmensberatung HKP hatte noch vor wenigen Wochen nicht einmal jedes vierte Unternehmen Zielquoten und Fristen definiert. Jedes fünfte Unternehmen äußerte die Sorge, es könne die Vorgaben des Gesetzgebers nicht fristgemäß einhalten.

Für die betroffenen Gesellschaften besteht also Handlungsbedarf. Ein Wettlauf um geeignete Kandidatinnen ist zu erwarten. Dass es bisher keine branchen- oder unternehmensspezifischen Ausnahmen oder Härtefallregelungen gibt, erleichtert

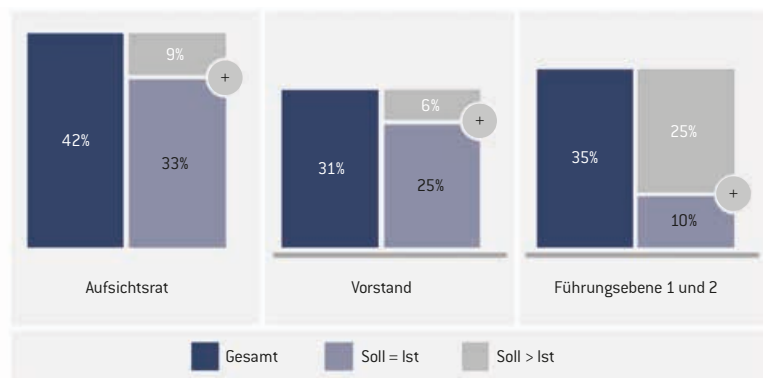
die Situation für die Unternehmen nicht. Denkbar ist daher, dass sich Unternehmen, die bisher keine Frauen in Führungspositionen beschäftigen, zunächst die „Zielgröße 0“ setzen, um so Zeit zu gewinnen.

Der Frauenanteil an Vorständen börsennotierter Unternehmen in Deutschland zuletzt zwar gesunken, jedoch hat sich

hier bereits ein grundsätzlicher Gesinnungswandel vollzogen; mehr Frauen in den Führungsetagen zu positionieren, ist längst „best practice“.

Unabhängig von der Sinnhaftigkeit der aktuellen Gesetzeslage bleibt für viele Unternehmen einiges zu tun, um die oberen Etagen für die kommenden Jahre quotenfähig zu machen.

ANTEIL DER UNTERNEHMEN MIT FESTGELEGTEN ZIELQUOTEN



Quelle: hkp group