



BUNDESRECHTSANWALTSKAMMER

Stellungnahme Nr. 41/2014 November 2014

Referentenentwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst

Mitglieder des Ausschusses Gesellschaftsrecht

RA Dr. Fritz-Eckehard Kempfer, Vorsitzender

RA Jan Büsing

RA Dr. Hans-Joachim Fritz

RA Dr. Jens Eric Gotthardt

RA Rolf Koerfer

RA Olaf Kranz

RA Rüdiger Ludwig

RAin Dr. Barbara Mayer

RAuN Wulf Meinecke

RA Jürgen Wagner, LL.M.

RA Dr. Stephan Zilles (Berichterstatter)

RAin Eva Melina Bauer, BRAK

Bundesrechtsanwaltskammer

The German Federal Bar
Barreau Fédéral Allemand
www.brak.de

Büro Berlin – Hans Litten Haus

Littenstraße 9 Tel. +49.30.28 49 39 - 0
10179 Berlin Fax +49.30.28 49 39 -11
Deutschland Mail zentrale@brak.de

Büro Brüssel

Avenue des Nerviens 85/9 Tel. +32.2.743 86 46
1040 Brüssel Fax +32.2.743 86 56
Belgien Mail brak.bxl@brak.eu

Verteiler: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
Landesjustizminister/ Justizsenatoren der Länder
Rechtsausschuss des Deutschen Bundestages
Arbeitskreis Recht der Bundestagsfraktionen
Rechtsanwaltskammern
Bundesnotarkammer
Bundessteuerberaterkammer
Steuerberaterverband
Wirtschaftsprüferkammer
Deutscher Anwaltverein
Deutscher Richterbund
Deutsche Rechtspflegervereinigung
Deutscher Juristinnenbund
Deutscher Notarverein
Bundesvorstand Neue Richtervereinigung
Patentanwaltskammer
Bundesverband der Freien Berufe
Institut der Wirtschaftsprüfer
Redaktion Neue Juristische Wochenschrift
ZAP Verlag
Redaktion Anwaltsblatt
Beck aktuell
Lexis Nexis Rechtsnews
Otto Schmidt Verlag
Jurion Expertenbriefing
juris Nachrichten
Redaktion Juristenzeitung
Redaktion Monatsschrift für Deutsches Recht
Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG

Die Bundesrechtsanwaltskammer ist die Dachorganisation der anwaltlichen Selbstverwaltung. Sie vertritt die Interessen der 28 Rechtsanwaltskammern und damit der gesamten Anwaltschaft der Bundesrepublik Deutschland mit etwa 163.000 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten gegenüber Behörden, Gerichten und Organisationen – auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene.

Stellungnahme

Die Bundesrechtsanwaltskammer (BRAK) nimmt hiermit Stellung zum Referentenentwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst. Dieser Referentenentwurf wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz am 09.09.2014 vorgelegt.

Die Einführung einer Frauenquote in Führungspositionen ist seit einigen Jahren Diskussionsthema auf europäischer und deutscher Ebene. Trotz teilweise erreichter Verbesserungen über den bislang gewählten Ansatz der Selbstverpflichtung der deutschen Wirtschaft wird die Einschätzung des Gesetzgebers geteilt, dass das gewünschte Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen noch nicht ausgewogen ist. Das Plenum des Europäischen Parlaments hat im November 2013 mit 459 gegen 148 Stimmen für den Richtlinienvorschlag einer verbindlichen Frauenquote in Führungspositionen abgestimmt. Die EU-Richtlinie beabsichtigt noch strengere Vorgaben als der hier in den Mittelpunkt gerückte Referentenentwurf, wie beispielsweise die Erreichung einer 40 %igen Frauenquote in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen bis 2020. Auch Deutschland sieht diesen hohen Maßstab kritisch. Deshalb hat sich die deutsche Regierung dazu entschlossen, eine eigene Gesetzesinitiative zu diesem Thema anzugehen.

Die Bundesrechtsanwaltskammer begrüßt das mit der Gesetzesänderung verfolgte Ziel, den Anteil an weiblichen Führungskräften auf Leitungsebene zu erhöhen. Dies gilt in besonderer Weise für den vom Gesetzgeber gewählten Kreis der börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen. Nichtsdestotrotz bedürfen die angestrebten Gesetzesänderungen einiger Korrekturen. Ein erster Punkt ist, dass eine unflexible Zielsetzung, die sich nur nach oben korrigieren lässt, nicht nur rechtlich bedenklich ist, sondern den tatsächlichen Bedürfnissen der Wirtschaft und der gegebenen Marktlage nicht immer gerecht werden kann. Als weiterer Punkt sollte das Inkrafttreten bzw. die Implementierungsdauer des neuen Gesetzes überdacht werden.

Diese Stellungnahme beschränkt sich auf die vorgesehenen gesellschaftsrechtlichen Änderungen. Wir haben uns insbesondere nicht mit der Frage befasst, ob aus verfassungsrechtlichen Gründen ergänzt werden müsste, dass die Quote die (gleiche) Eignung der weiblichen und männlichen Bewerber voraussetzt.

Zu den vorgesehenen gesellschaftsrechtlichen Änderungen:

§ 76 Abs. 4 AktG-E und § 111 Abs. 5 AktG-E – Zielgrößen

§ 76 Abs. 4 AktG-E und § 111 Abs. 5 AktG-E sehen vor, dass die Vorstände und Aufsichtsräte von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im Vorstand und Aufsichtsrat und in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festlegen. Außerdem sehen die Artikel vor, dass die einmal erfolgte Festlegung nicht wieder nach unten korrigiert werden darf, wenn der Frauenanteil in den Führungspositionen weniger als 30 % beträgt. Wenn der Frauenanteil jedoch mehr als 30 % beträgt, dürfen zukünftige Zielsetzung nicht weniger als 30 % betragen. Hier kommt zum Ausdruck, dass der Gesetzgeber eine Mindestquote von 30 % quer über alle Branchen hinweg als Minimalziel betrachtet. Grundsätzlich wird er hier durchaus richtig liegen - die sehr hohe Inflexibilität insbesondere unterhalb der Quote von 30 % ist aber nicht immer sachgerecht und bisweilen sogar kontraproduktiv.

Da das Gesetz nämlich verbietet, Zielgrößen unter 30 % wieder rückgängig zu machen, besteht die Gefahr, dass die Gremien dazu tendieren werden, im Zweifel konservativ niedrigere Zielgrößen festzulegen. Nur so können sie vermeiden, dass zu hohe Zielgrößen in der Zukunft nicht eingehalten werden können. Wenn Gremien dagegen die Freiheit hätten, ihre Zielgrößen sowohl nach oben als auch nach unten anzupassen, dann bestünde das Risiko eines zu konservativen Ziels nicht. Dann könnten sie frei entscheiden, welche Zielgröße je nach wirtschaftlicher Marktlage sinnvoll ist. Im Gegenteil böte sich sogar die Möglichkeit, durchaus anspruchsvolle Zielgrößen anzugehen. Nichtsdestotrotz ist die in § 76 Abs. 4 AktG-E vorgegebene individuelle Zielsetzung einer Frauenquote anstelle einer zwingenden Mindestfrauenquote von 30 % in den zwei Führungsebenen unter dem Vorstand börsennotierter Unternehmen bzw. Unternehmen, die dem MitbestG, MontanMitbestG oder dem MitbestErgG unterliegen, lobenswert.

Bei dieser Zielsetzung können Branchen- und Marktspezifika grundsätzlich Berücksichtigung finden. Der Referentenentwurf berücksichtigt damit durchaus, dass eine durchgängige Mindestfrauenquote von 30 % teilweise an der Realität in manchen Branchen vorbei ginge. So findet sich im Referentenentwurf keine durchgängige Verpflichtung, die Zielgröße von 30 % anzustreben und innerhalb einer bestimmten Frist zu erreichen. Dies wäre auch ein zu tiefer Eingriff in die unternehmerische Freiheit, sondern würde gewisse Unternehmen sogar schwerwiegend benachteiligen, wie beispielsweise Unternehmen, die in männlich dominierten Bereichen wie der Autobranche tätig sind.

§ 96 Abs. 2 und 3 AktG-E – 30 % Quote für den Aufsichtsrat bei Börsennotierung

§ 96 Abs. 2 und 3 AktG-E soll zukünftig vorschreiben, dass sich der Aufsichtsrat bei börsennotierten Gesellschaften, für die das MitbestG, das Montan-MitbestG oder das MitbestErgG gilt, zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammensetzt. Gleiches soll für solche börsennotierten Gesellschaften gelten, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgegangen sind. Diese Regelung erscheint durchaus sachgerecht, weil die bisherige Praxis durchaus gezeigt hat, dass sich die Besetzung von Aufsichtsratspositionen durch Frauen schneller und einfacher vollziehen lässt als die Besetzung von Vorstands- und anderen Führungspositionen. Auch weil in den Aufsichtsräten der betroffenen Gesellschaften bereits eine gestiegene Anzahl von Frauen vertreten sind und die Erreichung der neuen gesetzlichen Zielvorgabe häufig mit wenigen Mandatswechseln – im Einzelfall mag ein Mandatswechsel genügen – umgesetzt werden kann, unterstützt die BRAK grundsätzlich die vorgesehene Einfügung des § 96 Abs. 2 und 3 AktG-E. Allein die absolute Formulierung ohne irgendeine Öffnungsklausel sollte etwas abgeschwächt werden, z. B. durch eine großzügigere Übergangsfrist.

§ 250 Abs. 1 AktG müsste um eine Ziff. 5 ergänzt werden, wonach die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern (auch) dann nichtig ist, wenn sie gegen § 96 Abs. 2 AktG-E verstößt.

§ 289a Abs. 2 Nr. 4 HGB-E – Berichtspflichten

Die vorgesehenen Berichtspflichten zur Erreichung der Zielgrößen sind sicherlich konsequent und führen dazu, dass sich Vorstand und Aufsichtsrat in jedem Fall mit der Erreichung der festgelegten Zielgrößen beschäftigen müssen. Jedenfalls für große Gesellschaften werden die vom Gesetzgeber berechneten Kosten hierfür nicht geteilt. Sie liegen wegen der notwendigen Ressourcenbindung höher als die im Referentenentwurf als Erfüllungsaufwand angegebenen 22.300,00 Euro. Dennoch ist die Berichtspflicht zu begrüßen, weil diese Transparenz einerseits kontrollierende Wirkung andererseits auch hilfreiche Aufschlüsse über die Unternehmenskultur gibt. Mit Blick darauf, dass überhaupt eine Rechtsfolge normiert werden muss, erscheint diese Berichtspflicht – neben der ebenfalls vorgesehenen „Politik des leeren Stuhls“ – als ein sachgerechter Ansatz, die Zielsetzungen des Gesetzes in der Praxis auch tatsächlich zu kontrollieren.

Inkrafttreten und Dauer für die Implementierung des neuen Gesetzes

Laut des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) lag der Frauenanteil in den DAX-30-Unternehmen zum Ende des Jahres 2012 bei 7,8 % in den Vorständen und bei 19,4 % in den Aufsichtsräten. Zum Ende des Jahres 2013 unterlag die Frauenquote allerdings einen Rückgang von 7,8 % auf 6,3 % in den Vorständen während die Frauenquote in den Aufsichtsräten von 19,4 % auf 21,9 % stieg. Daraus kann gefolgert werden, dass der Vorstand immer noch eine „größere“ Männerdomäne ist, während der Aufsichtsrat offener für Positionen mit weiblicher Besetzung ist. Während für den Vorstand und die Ebenen beiden Führungsebenen darunter durch die Gremien realistische Zielgrößen innerhalb der Implementierungsfristen gesetzt werden können, ist dies für die Quote von 30 % in Aufsichtsräten von Gesellschaften im Sinne des § 96 Abs. 2 AktG-E nicht der Fall. Hier fordert der Referentenentwurf eine Umsetzung bis zum 01.01.2016. Auch wenn dies häufig durch wenige Mandatswechsel möglich sein wird, sollte diese Frist etwas länger gestaltet sein – etwa 25 % bis zum 01.01.2016 und 30 % bis zum 01.01.2017. Ein stufenweises Vorgehen würde nicht nur auf mehr Zustimmung in der deutschen Wirtschaft stoßen, sondern damit voraussichtlich auch einen größeren Erfolg in der Praxis bewirken.

Fazit

Insgesamt wirkt sich die Erhöhung des Frauenanteils bei Führungskräften sicherlich positiv aus. Angesichts der eher schleppenden Wirkung der bisherigen Ansätze in der deutschen Wirtschaft ist der vorgelegte Referentenentwurf daher zu begrüßen. Er zwingt die Unternehmen nämlich zu Denkanstößen in Bezug auf die Förderung ihrer weiblichen Führungskräfte. Nichtsdestotrotz bedarf es einiger Korrekturen. Dies betrifft die Möglichkeit flexibler Zielgrößen mit Korrekturmöglichkeit nach unten sowie die Normierung einer angemessenen, gegebenenfalls auch etappenweisen Umsetzungsfrist.

* * *