

Stellungnahme

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

1 Vorbemerkung und allgemeine Bewertung

Der Führungskräfteverband ULA unterstützt das Anliegen des Gesetzgebers, den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen der Wirtschaft zu erhöhen. Zwar dürften der demografische Wandel und ein anhaltend hoher Fachkräftebedarf die Karrierechancen von Frauen in den nächsten Jahren merklich verbessern. Vorliegende Daten über den Frauenanteil in den Führungsebenen von Unternehmen der privaten Wirtschaft deuten aber darauf hin, dass das bestehende Potential an Qualifikationen und Erfahrungen noch nicht voll ausgenutzt wird.

Neben gezielten Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere ist die ULA daher grundsätzlich offen für gesetzliche Vorgaben über eine Mindestvertretung des jeweiligen Geschlechts in der Minderheit, insbesondere in Aufsichtsräten.

Die ULA erhofft sich von derartigen Regelungen eine deutliche Signalwirkung und einen Impuls, der die bereits angelaufenen Veränderungen beschleunigen soll. Quantitative Vorgaben in Form einer Quote sind aber stets als „ultima ratio“ zu betrachten. Ihre Wirkung und ihre politische Notwendigkeit sollten regelmäßig evaluiert werden. Wenn zu einem in der Zukunft liegenden Zeitpunkt die politischen Ziele flächendeckend erreicht sind, sollten Quotenregelungen als entbehrlich betrachtet werden und wieder entfallen.

2 Zu den Vorschlägen im Einzelnen

Die ULA beschränkt sich in ihrer Stellungnahme auf Anmerkungen zu den geplanten Änderungen des Aktiengesetzes und der angrenzenden Gesetze, des GmbH-Gesetzes sowie der mitbestimmungsrechtlichen Vorschriften.

2.1 Allgemeine Regelungen über die Zusammensetzung von Aufsichtsrat und Vorstand

Eine pauschale Geschlechterquote von 30 Prozent für die Besetzung von Aufsichtsräten derjenigen börsennotierten Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsergänzungsgesetz gilt, erscheint der ULA der Höhe nach noch als angemessen. Einen höheren Mindestwert lehnt die ULA ab. Dies würde die Anforderungen an eine Besetzung des Aufsichtsrates mit fachlich geeigneten Kandidaten insbesondere für diejenigen Unternehmen unverhältnismäßig stark erhöhen, in denen der Anteil des Geschlechts in der Minderheit an der Belegschaft deutlich unter 30 Prozent liegt.

Die ULA hat außerdem keine durchgreifenden Bedenken gegen eine Verpflichtung für Vorstände börsennotierter oder mitbestimmter Gesellschaften, für die Erhöhung des Frauenanteils in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen und Fristen zu deren Erreichung festzulegen und über die Zielerreichung regelmäßig in transparenter Weise zu berichten.

Als „Pflicht zur Selbstverpflichtung“ ist ein solcher Mechanismus gegenüber einer Quote das mildere Mittel. Die darin zum Ausdruck kommende gesetzgeberische Zurückhaltung empfindet die ULA als richtig. Geht es bei der Zusammensetzung von Aufsichtsräten neben dem stets einzuhaltenden Grundsatz einer Besetzung nach fachlicher Eignung auch darum, bestimmte Stakeholder-Interessen in das Gremium einzubilden, sollte bei der Besetzung von Vorständen sowie der obersten Führungsebenen die fachliche Eignung das ausschlaggebende Kriterium sein. Bestehende Nachteile für Frauen (oder das Geschlecht in der Minderheit) für einen Aufstieg in Führungspositionen müssen von den Unternehmen in eigener Verantwortung erkannt und adressiert werden. Die Pflicht zur Selbstverpflichtung kann dabei eine unterstützende Rolle spielen.

2.2 Umsetzung der Quote im Anwendungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes

Die ULA begrüßt den klarstellenden Hinweis in der Begründung des Referentenentwurfs zu den geplanten Änderungen im Mitbestimmungsgesetz über die Position des Leitenden Angestellten. Sie soll laut Referentenentwurf unberührt bleiben. Die pluralistische Zusammensetzung der Arbeitnehmerbank in einem Aufsichtsrat (aus Vertretern Arbeitnehmern, Gewerkschaften *und* Leitenden Angestellten) gehört zu den Wesensmerkmalen nicht nur des Mitbestimmungsgesetzes, sondern der deutschen Corporate Governance insgesamt. Eine aus wohlverstandenen Gründen eingeführte Geschlechterquote würde diesen Pluralismus bereichern, indem das Merkmal des Geschlechts neu hinzuträte. Die daraus resultierenden Anforderungen sind aus Sicht der ULA praktisch erfüllbar. Es entsteht also allein durch eine Geschlechterquote kein Anlass, die historisch gewachsene Pluralität an anderer Stelle einzuschränken.

Im Hinblick auf den vorerwähnten Grundsatz der Pluralität bestehen aus Sicht der ULA auch Bedenken gegen den Mechanismus des „leeren Stuhls“. Dieser soll in denjenigen Fällen wirksam werden, in denen das Ergebnis einer Aufsichtsratswahl zu einer nicht quotengerechten Zusammensetzung des Aufsichtsrats führen würde. Auf keinen Fall sollten Fälle eintreten, in denen ein Sitz für Arbeitnehmer und Gewerkschaften dauerhaft unbesetzt bleibt. Damit würde die sorgfältig austarierte Interessensbalance innerhalb des Aufsichtsrats gefährdet und zwar sowohl innerhalb der Gruppe der Arbeitnehmervertreter als auch im Verhältnis der Anteilseignervertreter zu den Arbeitnehmervertretern. Die im Referentenentwurf für diesen Fall vorgesehene Lösung einer registergerichtlichen Bestellung könnte diese Problematik zwar entschärfen. Sie schwächt aber dessen ungeachtet die demokratische Legitimation der Arbeitnehmervertreter, die ihrerseits ein Wesensmerkmal des Mitbestimmungsgesetzes ist.

2.3 Umsetzung der Aufsichtsrats-Quote im Anwendungsbereich des SE-Beteiligungsgesetzes

Der Referenten-Entwurf enthält in Bezug auf das SE-Beteiligungsgesetz derzeit lediglich eine Bestimmung, derzufolge in einer SE mit paritätisch besetztem Aufsichtsrat die Arbeitnehmervertreter die 30-Prozent-Quote erreichen *sollen*, aber nicht zwingend müssen.

Der Verzicht auf eine strengere Verpflichtung allein für die Arbeitnehmervertreter ist insoweit nachvollziehbar, als sich die Bundesregierung offensichtlich außer Stande sieht, die Quote für den *gesamten* Aufsichtsrat (also auch für die Vertreter der Anteilseigner) stringent umzusetzen und dabei auch das SE-Ausführungsgesetz zu ändern, welches der Konkretisierung der EU-Verordnung über das Statut der SE dient.

Die ULA bedauert, dass dadurch ein künstlicher Anreiz für eine „Flucht“ aus mitbestimmungspflichtigen deutschen Rechtsformen geschaffen wird. Der Verband fordert die Bundesregierung daher zu einer eingehenden europarechtlichen Prüfung der Frage auf, ob auch für europäische Rechtsformen wie die SE (Europäische Gesellschaft) oder die SCE (Europäische Genossenschaften) stringenter Verpflichtungen möglich sind. Damit würde bereits der Anschein vermieden, es bestünde diesbezüglich ein „Schlupfloch“.

ULA - Deutscher Führungskräfteverband
Kaiserdamm 31, 14057 Berlin / Postfach 191446, 14004 Berlin
Telefon 030-306963-0 / Telefax 030-306963-13 / info@ula.de / www.ula.de

Ansprechpartner: Ludger Ramme; Hauptgeschäftsführer

Die ULA ist das politische Sprachrohr aller Führungskräfte in Deutschland. Sie vertritt ihre Interessen in der Arbeits-, Steuer-, Sozial- und Bildungspolitik gegenüber Regierung und Parlament sowohl in Berlin als auch in Brüssel. Mit dreizehn Mitgliedsverbänden und insgesamt über 50.000 Mitgliedern bildet sie den größten Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland. Die Mitgliedsverbände bieten Führungskräften hochwertige karrierebezogene Dienstleistungen, insbesondere in Form von juristischem Service und Weiterbildungsangeboten.

Die ULA ist Mitglied in der CEC - European Managers, dem europäischen Dachverband für Führungskräfte mit rund 1,5 Millionen Mitgliedern.