

## DAS GESETZ ZUR GESCHLECHTERQUOTE – UND SEINE AUSWIRKUNGEN AUF UNTERNEHMEN DES MITTELSTANDS

**Am 1. Mai 2015 ist das kontrovers diskutierte „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ in Kraft getreten. Das Gesetz hat das Ziel, den Anteil von Frauen in den Führungsgremien von Wirtschaft und Verwaltung nachhaltig zu erhöhen. Welche Regelungen trifft das Gesetz hinsichtlich der Privatwirtschaft, für wen gilt es und welche Auswirkungen hat es – insbesondere für Unternehmen des Mittelstands?**

### 1. Einleitung

**Für die Privatwirtschaft sind folgende Regelungen vorgesehen:**

- Für Aufsichtsräte von börsennotierten Unternehmen, die der paritätischen Mitbestimmung durch die Arbeitnehmer unterliegen, gilt ab dem 1. Januar 2016 eine zwingende Geschlechterquote von 30 %. Damit müssen künftig bei ca. 110 Großunternehmen jeweils mindestens 30 % der Aufsichtsratsmitglieder Frauen und Männer sein.
- Unternehmen, die entweder börsennotiert oder deren Aufsichtsräte mitbestimmt sind, sind zudem künftig verpflichtet, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat, in der Geschäftsleitung und in den zwei obersten Managementebenen festzulegen. Ca. 3.500 Unternehmen in Deutschland sind von dieser Regelung betroffen.

### 2. Zwingende 30%-Quote für Großunternehmen

**Welche Unternehmen sind erfasst?**

Die zwingende 30 %-Quote gilt für Unternehmen, die börsennotiert sind und deren Aufsichtsräte zugleich nach dem MitbestG, dem Montan-MitbestG oder dem MitbestErG paritätisch mitbestimmt, also je zur Hälfte mit Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern besetzt sind.

Damit gilt die Quote vor allem für Großunternehmen in der Rechtsform der Aktiengesellschaft (AG) und Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA), die in der Regel mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigten. Weiter gilt das Gesetz für Europäische Aktiengesellschaften (SE) oder aus grenzüberschreitenden Verschmelzungen hervorgegangene Gesellschaften, sofern diese börsennotiert sind

und das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern besteht.

**Wie wird die 30 %-Quote angewendet?**

Die zwingende 30 %-Quote ist grundsätzlich vom gesamten Aufsichtsrat zu erfüllen, das heißt von der Anteilseignerseite und der Arbeitnehmerseite gemeinsam (sog. Gesamterfüllung). Die Übererfüllung der Quote durch eine Seite kann damit die Untererfüllung der Quote durch die andere Seite im Regelfall ausgleichen. Führt die Quote zu Dezimalzahlen, ist mathematisch auf- oder abzurunden. Für die typischen Aufsichtsratsgrößen nach dem MitbestG führt dies bei einem Aufsichtsrat von 20 Mitgliedern zu einem Mindestanteil von 6 Frauen und 6 Männern, bei 16 Mitgliedern von 5 Frauen und 5 Männern und bei 12 Mitgliedern von 4 Frauen und 4 Männern.

Beide Seiten können vor der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Gesamterfüllung widersprechen. Dann ist die Geschlechterquote von der Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite jeweils gesondert zu erfüllen (sog. Getrennterfüllung). Die Zahlen werden ebenfalls auf Grundlage einer Auf- und Abrundung ermittelt. Während sich bei den typischen Aufsichtsratsgrößen des MitbestG von 20 (3 Frauen / 3 Männer je Seite) und 12 (2 / 2) keine Änderungen des Frauenanteils ergeben, führt die Getrennterfüllung bei einem Aufsichtsrat von 16 Mitgliedern zu einer Reduzierung der Geschlechterquote:  $0,3 \times 8 = 2,4$ . Damit muss jede Seite nur je mindestens 2 Frauen bzw. Männer in den Aufsichtsrat bestellen.

**Ab wann gilt die zwingende 30 %-Quote?**

Die zwingende 30 %-Quote gilt ab dem 1. Januar 2016. Bestehende Aufsichtsratsmandate können aber bis zu ihrem regulären Ende fortgeführt werden. Das bedeutet in der Praxis: Ab dem 1. Januar 2016 frei werdende Aufsichtsratsposten sind solange durch Vertreter des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen, bis die 30 %-Quote erfüllt ist.

### 3. Festlegung von Zielgrößen

Weiter verpflichtet das Gesetz mitbestimmte oder börsennotierte Unternehmen, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat, der Geschäftsleitung (Vorstand bzw. Geschäftsführung) und in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsleitung sowie Fristen zu deren Erreichung festzulegen.

#### Welche Unternehmen sind erfasst?

Die Pflicht zur Aufstellung von Zielgrößen gilt für Unternehmen, die mindestens eines der folgenden zwei Kriterien erfüllen:

- Mitbestimmung: Das Unternehmen fällt unter die Drittelmitbestimmung (mehr als 500 Arbeitnehmer) oder unter die paritätische Mitbestimmung.
- Börsennotierung: Die Aktien des Unternehmens sind zu einem regulierten Markt zugelassen. Hinweis: Die Notierung der Aktien im sog. Freiverkehr genügt dafür nicht, so dass beispielsweise eine Notierung im Entry Standard der Börse Frankfurt nicht zur Anwendbarkeit des Gesetzes führt.

Nur das Unternehmen, das selbst mitbestimmt und/oder börsennotiert ist, muss Zielgrößen festlegen. Dagegen werden Tochtergesellschaften nicht automatisch in den Anwendungsbereich einbezogen.

#### Für welche Unternehmensebenen sind Zielgrößen festzulegen?

Zielgrößen müssen für den Aufsichtsrat, die Geschäftsleitung (Vorstand bzw. Geschäftsführung) und die erste und zweite Führungsebene unterhalb der Geschäftsleitung festgelegt werden.

Der Begriff der „Führungsebene“ ist im Gesetz nicht definiert. In einem Unternehmen mit einer klassischen Organisationsstruktur wird die Bestimmung der erfassten Hierarchieebenen häufig keine Schwierigkeiten bereiten. Zweifelsfragen können sich aber beispielsweise ergeben, wenn ein Unternehmen der Geschäftsleitung Stabsabteilungen zugeordnet hat oder in einer sog. Matrixstruktur organisiert ist.

#### Wer legt die Zielgrößen fest?

Für die Geschäftsleitung (Vorstand bzw. Geschäftsführung) und den Aufsichtsrat legt grundsätzlich der Aufsichtsrat die Zielgrößen fest. Eine wichtige Ausnahme gilt allerdings für GmbHs, die drittelmitbestimmt sind: Hier ist es die Gesellschafterversammlung, die die Zielgrößen für den Aufsichtsrat und die Geschäftsführung festlegt, es sei denn, sie hat diese Aufgabe dem Aufsichtsrat übertragen.

Die Zielgrößen für die beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsleitung legt dagegen stets der Vorstand bzw. die Geschäftsführung fest.

#### Was muss festgelegt werden?

Das zuständige Organ muss für jede Unternehmensebene zwei Punkte festlegen:

- Die Zielgröße selbst, d.h. der Anteil des bisher unterrepräsentierten Geschlechts, der mindestens erreicht werden soll, und
- die Frist, innerhalb derer diese Zielgröße erreicht werden soll.

Eine Mindestzielgröße ist zunächst nicht vorgegeben. Die Zielgröße muss aber jedenfalls über dem Anteil liegen, den das unterrepräsentierte Geschlecht zum Zeitpunkt der Festlegung bereits hat (sog. Verschlechterungsverbot). Das bedeutet in der Praxis, dass die Unternehmen zunächst für jede Unternehmensebene die derzeitige Geschlechterquote ermitteln müssen. Liegt dieser Status quo unterhalb von 30 %, darf er bei der anschließenden Zielfestlegung für die nächste Periode nicht mehr unterschritten werden.

Die erstmals festzulegende Frist darf nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern. Für alle folgenden Zielfestsetzungen gilt, dass die jeweilige Frist nicht länger als fünf Jahre betragen darf.

#### Bis wann müssen die Zielgrößen zum ersten Mal festgelegt werden?

Spätestens zum 30. September 2015 müssen die erfassten Unternehmen erstmals Zielgrößen festlegen.

#### Welche Veröffentlichungspflichten treffen die Unternehmen?

Die erfassten Unternehmen müssen regelmäßig veröffentlichen, welche Zielgrößen und welche Fristen sie festgelegt haben und ob die Ziele innerhalb der Frist erreicht wurden. Falls die Ziele in der selbst gesetzten Frist nicht erreicht wurden, sind dafür Gründe anzugeben.

Für den Ort der Veröffentlichung gilt:

- Börsennotierte Unternehmen berichten im Rahmen der „Erklärung zur Unternehmensführung“ gemäß § 289a Abs. 2 Nr. 4 HGB.
- Nicht börsennotierte Unternehmen, die zur Offenlegung eines Lageberichts verpflichtet sind, berichten im Rahmen ihres Lageberichts gemäß § 289a Abs. 4 Satz 1 HGB.
- Alle übrigen Unternehmen berichten entweder in einer gesonderten Erklärung oder im Rahmen eines freiwillig veröffentlichten Lageberichts gemäß § 289a Abs. 4 Satz 2 und 3 HGB.

#### Was passiert, wenn die Zielgröße nicht erreicht wird?

Ein Nichterreichen der selbst gesetzten Ziele hat keine rechtlichen Konsequenzen. Der Gesetzgeber befürchtete, dass eine Sanktionierung den Unternehmen Fehlanreize geben würde, sich nur vorsichtige und wenig ehrgeizige Ziele zu setzen.

Jedoch sollen die Berichtspflichten und die damit verbundene Öffentlichkeitswirkung für die Unternehmen einen gewissen faktischen Druck erzeugen, sich ambitionierte Zielgrößen zu setzen und diesen auch nachzukommen.

## 4. Fazit

Vom Geltungsbereich des Gesetzes erfasst werden Unternehmen erst ab einer Größe von mehr als 500 Arbeitnehmern oder bei einer Börsennotierung. Auch dann gilt nur die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen. Dagegen gilt die zwingende 30%-Quote nur für börsennotierte Großunternehmen mit mehr als 2.000 Arbeitnehmern.

Für „typische“ mittelständische Unternehmen mit weniger als 500 Arbeitnehmern entfaltet das Gesetz also keine Wirkung. Abzuwarten bleibt jedoch, ob „große“ Unternehmen künftig weibliche Führungskräfte aus Unternehmen des Mittelstands in größerem Umfang abzuwerben versuchen, um ihre Zielvorgaben zu erreichen.

Ferner ist nicht auszuschließen, dass der Gesetzgeber künftig entsprechende Pflichten auch für kleinere Unternehmen einführen wird.

**Dr. Philipp Schäuble**  
**Rechtsanwalt, München**

**Dr. Friedemann Eberspächer**  
**Rechtsanwalt, Berlin**

**Der BVMW vertritt im Rahmen der Mittelstandsallianz 270.000 kleine und mittlere Unternehmen mit ca. 9 Millionen Mitarbeitern. Über 300 Repräsentanten haben jährlich rund 700.000 direkte Unternehmerkontakte. Der BVMW organisiert mehr als 2.000 Veranstaltungen pro Jahr.**

### **Kontakt:**

Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) e. V.  
Kommission Recht  
Leipziger Platz 15, D-10117 Berlin  
Tel.: +49 (0)30 533206-0, Fax: +49 (0)30 533206-50  
politik@bvmw.de, www.bvmw.de