



AKTUELLES ZUM GESETZESENTWURF FÜR DIE GLEICHBERECHTIGTE TEILHABE VON FRAUEN UND MÄNNERN AN FÜHRUNGSPPOSITIONEN IN DER PRIVATWIRTSCHAFT UND IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Mit dem Gesetzesentwurf für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst verfolgt die Bundesregierung die Einführung einer Geschlechterquote von mindestens 30% für Aufsichtsräte paritätisch mitbestimmter, börsennotierter Unternehmen. Hinzukommen soll die Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsräten, Vorständen/Geschäftsführung und oberen Führungsebenen für börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen. Die mit dem Gesetzesentwurf außerdem beabsichtigte Novellierung der gesetzlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes soll hier nicht behandelt werden.

Bereits im Koalitionsvertrag haben es sich CDU, CSU und SPD zum Ziel gemacht, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern. Am 20. Januar 2015 ist der Regierungsentwurf für ein „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ (BT-Drucks. 18/3784) vorgelegt worden. Der Bundesrat hat am 6. Februar 2015 beschlossen, keine Stellungnahme abzugeben.

Am 23. Februar 2015 fand eine gemeinsame öffentliche Anhörung des Familien- und des Rechtsausschusses des Bundestags statt. Hier wurde erhebliche, grundsätzliche und fachliche Kritik an dem Gesetzesentwurf laut. Im Rahmen der Beschlussempfehlung des Familienausschusses vom 4. März 2015 kam es daraufhin nochmals zu Änderungen, insbesondere wurden einzelne Umsetzungsfristen für die betroffenen Unternehmen geringfügig verlängert. Der Bundestag hat in seiner Sitzung am 6. März 2015 das Gesetz nunmehr in der Fassung der Beschlussempfehlung in 2. und 3. Lesung verabschiedet und das Gesetz wird möglicherweise noch in diesem Monat in Kraft treten.

Nachfolgend wollen wir Ihnen daher die wichtigsten Regelungen des Gesetzes für den Bereich der Privatwirtschaft vorstellen. Für Rückfragen stehen wir selbstverständlich gerne zur Verfügung.

I. MINDESTQUOTE

Der Gesetzesentwurf sieht die Einführung einer sogenannten „fixen Mindestquote“ in Höhe von 30% für das unterrepräsentierte Geschlecht in Aufsichtsräten vor.

Die Geschlechterquote gilt für Aufsichtsräte von Unternehmen,

- die **börsennotiert** sind
- **UND** der **paritätischen Mitbestimmung** unterliegen.

Beide Anknüpfungsvoraussetzungen müssen dabei kumulativ vorliegen.

Mindestquote: betroffene Gesellschaften

- **börsennotiert** = Gesellschaften, deren Aktien zu einem Markt zugelassen sind, der von staatlich anerkannten Stellen geregelt und überwacht wird, regelmäßig stattfindet und für das Publikum mittelbar oder unmittelbar zugänglich ist (§ 3 Abs. 2 AktG)
- **paritätisch mitbestimmt** = Gesellschaften, für die das MitbestG, das Montan-MitbestG oder das Montan-MitbestErG gelten

Damit zielt der Gesetzesentwurf auf große Publikumsgesellschaften in der Rechtsform der Aktiengesellschaft (AG), der Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) und der Europäischen Gesellschaft (SE) ab.

Rundungsregel

- Das noch im Referentenentwurf vorgesehene obligatorische Aufrunden zur nächsten vollen Personenzahl wurde zugunsten des mathematischen Auf- und Abrundens aufgegeben
- Bei Gesamt- und Getrennterfüllung kann die Rundung jeweils zu einer unterschiedlichen Personenanzahl des unterrepräsentierten Geschlechts führen

Die fixe Mindestquote von 30% gilt jeweils für das unterrepräsentierte Geschlecht und grundsätzlich für den gesamten Aufsichtsrat als Organ (**Gesamterfüllung**).

Der Gesamterfüllung können aber sowohl die Anteilseigner- als auch die Arbeitnehmerseite widersprechen, so dass die Mindestquote dann für jede Seite gesondert zu erfüllen ist (**Getrennterfüllung**). Bleiben beide Seiten untätig, bleibt es bei der Gesamterfüllung. Die Widerspruchsmöglichkeit ergibt sich bei jeder Wahl und für jede Seite erneut.

Die Mindestquote ist ab dem 1. Januar 2016 zu erfüllen. Bestehende Mandate laufen allerdings bis zu ihrem regulären Ende weiter. Die Steigerung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts erfolgt sukzessive über die neu zu besetzenden Aufsichtsratsposten. Die Mindestquote ist auch bei der Entsendung und der gerichtlichen Ersatzbestellung von Aufsichtsratsmitgliedern zu beachten.

Besonderheiten bei der SE

- keine Regelung der Rechtsfolge bei einem Verstoß gegen die Quotenvorgabe
- Rundungsregeln gelten nicht, so dass nur aufgerundet werden kann?
- kein Widerspruch gegen Gesamterfüllung

Wahlvorschläge für Aufsichtsratsmitglieder müssen künftig Angaben über die Anzahl der Sitze, die mindestens jeweils von Männern und Frauen besetzt sein müssen, sowie über einen etwaigen Widerspruch zur Gesamterfüllung enthalten.

Bei Nichterfüllung der Mindestquote sieht der Gesetzesentwurf die **Nichtigkeit der quotenwidrigen Wahl** beziehungsweise Entsendung vor. Die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Plätze bleiben unbesetzt. Bei der Einzelwahl ist nur derjenige Wahlbeschluss, der als erster zu einer Verletzung der Mindestquote führt und gegebenenfalls daran anschließende nichtig. Bei (an sich kodexwidrigen) Blockwahlen hingegen verstößt die gesamte Wahl, zumindest hinsichtlich des überrepräsentierten Geschlechts, gegen das Mindestanteilsgebot. **Die Sanktion des leeren Stuhls** als Folge eines Verstoßes gegen die fixe Mindestquote führt nicht direkt zur Beschlussunfähigkeit des Aufsichtsrats, kann aber die Mehrheitsverhältnisse innerhalb des Aufsichtsrats empfindlich beeinträchtigen und soll so verhaltenssteuernd wirken.

Die betroffenen Unternehmen müssen außerdem im Rahmen der **Erklärung zur Unternehmensführung gem. § 289a HGB** angeben, ob die gesetzlich vorgegebene Mindestquote im Bezugszeitraum eingehalten wurde bzw. aus welchen Gründen dies nicht der Fall ist. Die Angaben müssen erstmals in den Erklärungen zur Unternehmensführung erfolgen, die sich auf **Geschäftsjahre mit einem nach dem 31. Dezember 2015 liegenden Abschlussstichtag** beziehen.

II. ZIELGRÖßEN UND FRISTEN

Die zweite Maßnahme des Gesetzesentwurfs zielt auf einen größeren Kreis von Unternehmen ab. Betroffen sind neben Aktiengesellschaften (AG), Kommanditgesellschaften auf Aktien (KGaA) und Europäischen Gesellschaften (SE) auch Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH), eingetragene Genossenschaften (eG) und Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (VVaG),

- die **ENTWEDER börsennotiert** sind
- **ODER** der **Mitbestimmung** unterliegen.

Für die Vorstände/Geschäftsführer und Aufsichtsräte dieser Gesellschaften soll – unabhängig von ihrer Größe – die Verpflichtung eingeführt werden, **Zielgrößen für den Frauenanteil und Fristen zu deren Erreichung**

Zielgrößen und Fristen: betroffene Gesellschaften

- **börsennotiert** = Gesellschaften, deren Aktien zu einem Markt zugelassen sind, der von staatlich anerkannten Stellen geregelt und überwacht wird, regelmäßig stattfindet und für das Publikum mittelbar oder unmittelbar zugänglich ist (§ 3 Abs. 2 AktG)
- **mitbestimmt** = Gesellschaften, für die das DrittelbG, das MitbestG, das Montan-MitbestG oder das Montan-MitbestErG gelten

- im Aufsichtsrat (sofern nicht bereits die fixe Mindestquote einschlägig ist)
- im Vorstand/in der Geschäftsführung und
- in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands/der Geschäftsführung

festzulegen.

Zuständig für die Festlegung ist

- der Vorstand/die Geschäftsführung hinsichtlich der beiden Führungsebenen
- der Aufsichtsrat hinsichtlich des Aufsichtsrats und des Vorstands/der Geschäftsführung.

Mit dem **Begriff der Führungsebene** sind nach der Gesetzesbegründung die tatsächlich im konkreten Unternehmen eingerichteten Hierarchieebenen unterhalb des Vorstands/der Geschäftsführung gemeint. Unter Hierarchieebenen sollen organisatorische Einheiten zu verstehen sein, welche zueinander gleichberechtigt, aber einer gemeinsamen Führung untergeordnet sind. Handelt es sich um eine ausgeprägte Hierarchie, sind nur die beiden Ebenen gemeint, die dem Vorstand unmittelbar unterstehen. Besteht bei einer flachen Hierarchie nur eine Leitungsebene unterhalb des Vorstands/der Geschäftsführung, müssen Ziele auch nur für diese festgelegt werden. Diese Definition des Gesetzgebers lässt den betroffenen Unternehmen einen gewissen Gestaltungsspielraum. Eine konzernweite Betrachtung ist allerdings nicht möglich.

Zielgröße Spanne

- **0%?**
In Ausnahmefällen soll auch eine Zielgröße von 0% in Betracht kommen können
- **max. 50%?**
da andernfalls Diskriminierung der Männer

Der Gesetzesentwurf sieht **keine verbindliche Zielgröße** vor. Sowohl die bisherigen Gegebenheiten als auch branchenspezifische Umstände können vom Unternehmen berücksichtigt werden.

Liegt der Frauenanteil jedoch unter 30%, darf die Zielgröße den bisher erreichten Wert nicht mehr unterschreiten. Mit der Verpflichtung Zielgrößen festzulegen, geht grundsätzlich keine Verpflichtung einher, den Frauenanteil zu erhöhen, auch wenn dies die Intention des Gesetzgebers ist. Interessanter Weise geht es hier nur um die Festlegung eines Anteils für Frauen, nicht um einen Anteil für „das unterrepräsentierte Geschlecht“.

Die **Zielgrößen** sind **üblicherweise in Prozent** anzugeben. Die **ersten festzulegenden Fristen** zur Erreichung der Zielgrößen dürfen **nicht länger als bis zum 30. Juni 2017** dauern, **danach** dürfen die Fristen nicht mehr als **fünf Jahre** betragen.

Sowohl die Zielgrößen als auch die Fristen zu deren Erreichung sind **erstmalig bis spätestens zum 30. September 2015** festzulegen.

Die **Nichterreichung der Zielgrößen ist nicht sanktioniert**. Die Gesetzesbegründung verweist allerdings auf eine mögliche Schadenersatzpflicht der Organmitglieder, wenn diese die Festlegungspflicht verletzen. Auch Folgen einer Zielverfehlung für die Entlastung der Organe werden diskutiert.

EzUF für alle Gesellschaften?

- Unternehmen, die bislang keine Erklärung zur Unternehmensführung (EzUF) nach § 289a HGB abgeben müssen (z.B. mitbestimmte GmbHs), müssen zukünftig die Angaben zum Frauenanteil in den veröffentlichten Lagebericht aufnehmen oder eine eigenständige Erklärung hierzu auf der Internetseite des Unternehmens veröffentlichen

Die Zielgrößen sind üblicherweise in Prozent anzugeben. Die ersten festzulegenden Fristen zur Erreichung der Zielgrößen dürfen nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern, danach dürfen die Fristen nicht mehr als fünf Jahre betragen.

Sowohl die Zielgrößen als auch die Fristen zu deren Erreichung sind erstmalig bis spätestens zum 30. September 2015 festzulegen.

Die Nichterreichung der Zielgrößen ist nicht sanktioniert. Die Gesetzesbegründung verweist allerdings auf eine mögliche Schadenersatzpflicht der Organmitglieder, wenn diese die Festlegungspflicht verletzen. Auch Folgen einer Zielverfehlung für die Entlastung der Organe werden diskutiert.

Die Angaben müssen erstmalig in den Erklärungen zur Unternehmensführung erfolgen, die sich **auf Geschäftsjahre mit einem nach dem 30. September 2015 liegenden Abschlusstichtag** beziehen.

Regulierungsregime

	paritätisch mitbestimmt	drittelmitbestimmt	keine Mitbestimmung
börsennotiert			
nicht börsennotiert			

- 30%-Mindestquote für Aufsichtsrat
- Zielgrößen und Fristen für (Aufsichtsrat), Vorstand/Geschäftsführer, Führungsebenen

III. WAS MÜSSEN UNTERNEHMEN JETZT BEACHTEN?

Es ist angeraten, sich zeitnah mit den Folgen des Gesetzes zu beschäftigen, weil für die Umsetzung der zeitlich immer noch straffen Vorgaben gewisse Vorarbeiten zu leisten sind.

Das Augenmerk wird hierbei auf die Festlegung der Zielgrößen und Fristen zu legen sein, da diese Festlegungen bereits zum 30. September 2015 zu erfolgen haben und die entsprechenden Publizitätspflichten bereits für Geschäftsjahre mit einem nach dem 30. September 2015 liegenden Abschlussstichtag gelten.

Gestaltungsspielräume nutzen

- Getrennt-/Gesamterfüllung bei Mindestquote
- Führungsebenen definieren
- Zielgrößen und Fristen festlegen (Endgröße, Stufenplanung)

1. **Bestimmung des einschlägigen Regulierungsregimes** für den Aufsichtsrat (fixe Mindestquote oder Zielgrößen und Fristen)

2. **Definition der Führungsebenen und Feststellung des tatsächlichen Frauenanteils** in den zielgrößenrelevanten Bereichen (ggf. Aufsichtsrat, Vorstand/Geschäftsführung sowie die beiden unmittelbar nachgeordneten Führungsebenen) da der bestehende Anteil – sofern er unter 30% liegt – den Mindestwert für die Zielgröße bestimmt.

3. **Festlegung von sinnvollen Zielgrößen für den Frauenanteil und der Fristen für deren Erreichung** in den zielgrößenrelevanten Bereichen. Dabei spielen insbesondere die Ausgestaltung der Führungsebenen, die tatsächliche Besetzung mit Frauen, die Laufzeit von Arbeits- und Anstellungsverträgen sowie geplante Neubesetzungen beziehungsweise neue und vakante Stellen eine Rolle.

IHRE ANSPRECHPARTNER

Gesellschaftsrecht

Dr. Andreas Meyer-Landrut, Partner
T +49 221 277 277 362
andreas.meyer-landrut@dlapiper.com

Kerstin Schnabel, Partner
T +49 221 277 277 363
kerstin.schnabel@dlapiper.com

Arbeitsrecht

Dr. Andreas Imping, Partner
T +49 221 277 277 254
andreas.imping@dlapiper.com

www.dlapiper.com

Dieser Newsletter dient als allgemeine Information über aktuelle Rechtsentwicklungen und kann eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. DLA Piper übernimmt keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Ausführungen. Referenzen und Links zu externen Publikationen oder Internetseiten spiegeln die Ansichten der Autoren dieser Publikationen oder Internetseiten wider. DLA Piper UK LLP übernimmt keinerlei Verantwortung für die Inhalte und Richtigkeit von Publikationen oder Internetseiten Dritter.

Ihre Einwilligung vorausgesetzt, behalten wir uns vor, Ihre persönlichen Daten an andere Büros der internationalen DLA Piper Organisation weiterzugeben, um Sie über aktuelle Rechtsentwicklungen, unser Beratungsangebot, sowie unsere Mandantenveranstaltungen zu informieren. Wir geben Ihre persönlichen Daten nicht an Dritte weiter und nutzen diese ausschließlich zu den angegebenen Zwecken. Wenn Sie die genannten Informationen nicht länger erhalten möchten, senden Sie bitte eine E-Mail an DLAPiperGermany@dlapiper.com

DLA Piper UK LLP ist Teil von DLA Piper, einer globalen Full Service Law Firm, deren Mitglieder juristisch selbständige Einheiten sind. DLA Piper UK LLP ist eine Limited Liability Partnership nach englischem Recht, welche in England und Wales registriert ist (Registernummer OC307847). Sie wird von der Law Society of England and Wales überwacht. Eine Liste der Gesellschafter von DLA Piper UK LLP kann in allen deutschen Büros von DLA Piper UK LLP eingesehen werden. Weitere wichtige Informationen finden Sie unter

www.dlapiper.com/de/germany/content/legalnotices/. Eine Liste unserer Büros finden Sie unter www.dlapiper.com.