

Stellungnahme des DGB

**für die Anhörung im
Rechtsausschuss des
Deutschen Bundestages
am 7. Mai 2008 zum Antrag
der Fraktion Bündnis 90 /
Die Grünen
„Quote für Aufsichtsrats-
gremien börsennotierter
Unternehmen einführen“
(Drucksache 16/5279)**



Allgemeine Einschätzung

Der DGB begrüßt, dass die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen die wichtige Debatte um den Anteil der Frauen im Aufsichtsrat erneut aufgegriffen hat, die auch für die Gewerkschaften von großer Bedeutung ist. Die derzeitige geringe Repräsentanz von Frauen in Aufsichtsräten ist ein Skandal, der allerdings vorrangig auf die Besetzung der Mandate der Anteilseigner zurückzuführen ist.

Gleichberechtigungspolitische Gründe und funktionale Erwägungen erfordern, den Frauenanteil in den Aufsichtsräten zu erhöhen:

So zeigen aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, dass jede der im Aufsichtsrat vertretenen Gruppen (Vertreterinnen und Vertreter der Anteilseignerinnen und Anteilseigner, betriebliche Arbeitnehmervertreterinnen und –vertreter, außerbetriebliche Arbeitnehmervertreterinnen und –vertreter sowie leitende Angestellte) eines der für die Arbeit des Aufsichtsrats insgesamt notwendigen Wissensgebiete am Besten beherrscht,¹ dass sich somit die durch Mitbestimmung realisierte Pluralität der Aufsichtsratsgremien als vorteilhaft erweist. Der DGB ist der festen Auffassung, dass die Effektivität der Aufsichtsratsarbeit durch eine höhere Einbeziehung von Frauen in die Aufsichtsräte weiter erhöht wird. So stehen Frauen oftmals für eine „andere“ Führungskultur und für einen „anderen“ Führungsstil und bringen aufgrund ihrer von Männern unterschiedlichen wirtschaftlichen und sozialen Ausbildung, Kompetenz und Erfahrung einen wichtigen und unverzichtbaren Input in die Aufsichtsratsarbeit ein. Außerdem kann in Zeiten von Fachkräftemangel und demographischen Wandel nicht auf gut ausgebildete und hoch qualifizierte Frauen in allen Teilen der Wirtschaft und Gesellschaft verzichtet werden.²

Der DGB ist jedoch der Auffassung, dass das Ziel einer größeren Repräsentanz von Frauen in den Aufsichtsräten im Rahmen einer nachhaltigen mittel- und langfristigen Strategie umgesetzt werden sollte. Daher halten wir die von Bündnis 90 / Die Grünen vorgeschlagene kurzfristige gesetzliche Lösung für nicht durchführbar. Schon der Umstand, dass die Arbeitnehmervertreter/innen von unterschiedlichen Kreisen (Beschäftigte, Gewerkschaften, Leitende) vorgeschlagen und in drei getrennten Wahlgängen gewählt werden, stellt das Vorhaben einer geschlechtsbezogenen Quote vor hohe Hürden, die jedenfalls eine pauschale Quotierung „über alle Mandate“ ausschließt. Der gleichfalls im Antrag geforderten Reduzierung der

¹ Jürgens, Ulrich/Lippert, Jürgen (2005): Kommunikation und Wissen im Aufsichtsrat, Berlin. Der Studie liegt eine Befragung unter den Vertreter/innen der leitenden Angestellten im Aufsichtsrat zugrunde. Aktuelle Befragungen unter den betrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitnehmervertreter/innen haben diesen Befund bestätigt.

² Vergleiche auch die Argumentation des Netzwerkes „Frauen in die Aufsichtsräte – FidAR“.

maximalen Anzahl von Aufsichtsratsmandaten pro Kopf können wir hingegen im Prinzip zustimmen.

Aktuelle empirische Daten der Hans-Böckler-Stiftung

Neueste empirische Untersuchungen der Hans-Böckler-Stiftung bekräftigen die starke Ungleichverteilung der Geschlechter in Vorständen und Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen. Gegenstand der Untersuchung sind 160 börsennotierte Unternehmen der Indizes DAX 30, MDAX, SDAX und TecDax. Den Ergebnissen der Untersuchung zur Folge werden lediglich 2,5 % der Vorstandspositionen der 160 börsennotierten Unternehmen von Frauen wahrgenommen, trotz eines Frauenanteils von 45 % an den sozialversicherungs-pflichtigen Beschäftigungsverhältnissen.

Etwas höher, aber immer noch dramatisch gering, stellt sich der Anteil der Frauen in den Aufsichtsräten der genannten Unternehmen dar. **Er liegt bei 9,3 %.**

Unterteilt nach der Anteilseigner- bzw. Arbeitnehmerseite zeigt sich, dass 18,3 % aller Arbeitnehmervertreter/innen weiblich sind, während auf der Kapitaleseite lediglich 3,4 % der Sitze von Frauen wahrgenommen werden.

Unterschieden nach den Mitbestimmungsgesetzen liegt der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten im Geltungsbereich des Drittelbeteiligungsgesetzes bei 8,1 %, wohingegen Frauen in den Aufsichtsräten bei paritätischer Mitbestimmung 10,9 % der Mandate innehaben.

Diese Ergebnisse zeigen in aller Klarheit, dass die Mitbestimmung einen positiven Einfluss auf die Einbeziehung von Frauen in die Aufsichtsräte hat.

Interessanterweise zeigt sich, dass in den mitbestimmten Unternehmen selbst der Anteil der Anteilseignervertreterinnen höher liegt, als der der Anteilseignervertreterinnen in nicht-mitbestimmten Unternehmen, auch wenn die Unterschiede nur gering sind. Eine Erklärung könnte darin liegen, dass die höhere Repräsentanz von Frauen im Rahmen der Mitbestimmung eine gewisse Folgewirkung auf den Bereich der Kapitaleseite entfaltet.³

³ Vgl. für das gesamte Unterkapitel: Weckes, Marion (2008): Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten, Manuskript der Hans-Böckler-Stiftung, Abteilung Mitbestimmungsförderung, veröffentlicht in: Böckler-Impuls 7/2008.

Argumente für ein abgestuftes, mittel- und langfristiges Vorgehen zur Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in Aufsichtsräten

Der DGB hält eine bis zum Jahre 2012 einzuführende Frauenquote von 40 % für nicht realistisch:

- Zum einen muss beachtet werden, dass die Wahlperiode der Aufsichtsräte nach dem Aktiengesetz fünf Jahre beträgt. Dementsprechend müssten Unternehmen abrupt ihre Aufsichtsratsmandate mit Frauen besetzen.
- Zum anderen werden oftmals die Betriebsratsvorsitzenden großer Standorte als betriebliche Arbeitnehmervertreter/innen in den Aufsichtsrat gewählt. An diesem Best-Practice-Modell sollte unabhängig vom Geschlecht festgehalten werden.
- Außerdem sollte die Bezugsgröße für den Anteil der Arbeitnehmervertreterinnen im Aufsichtsrat stets der Anteil der Frauen und Männer an der Belegschaft des jeweiligen Unternehmens sein. Im betriebsrätlichen Bereich kann außerdem die Minderheitsgeschlechterquote des BetrVG langfristig zu einer stärkeren Berücksichtigung der Frauen führen.

Um eine mittel- bis langfristige und nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils zu erreichen, möchten wir einen alternativen Weg in die Diskussion einbringen:

Für die Vertretung der Arbeitnehmervertreterinnen und –vertreter diskutieren die Gewerkschaften eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Nominierungsvorschlägen der Gewerkschaften. So wird derzeit darüber diskutiert, in den in Frage stehenden Richtlinien des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften festzuschreiben, dass Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft in dem wählenden Unternehmen/Konzern bei der Nominierung der Kandidatinnen und Kandidaten für die Aufsichtsratswahl berücksichtigt werden müssen.

Bereits jetzt haben einige Gewerkschaften entsprechende Vorgaben in ihren Richtlinien vereinbart (z. B. die Gewerkschaft ver.di seit 2003: Im Ergebnis lag der Frauenanteil 2007 unter den ver.di-Mitgliedern in Aufsichtsräten bei den Mandaten, für die die Gewerkschaften das Vorschlagsrecht haben, bei ca. 30,5 %, bei den Mandaten der betrieblichen Arbeitnehmer/innen (ohne Leitende Angestellte) bei ca. 23,5 %. Seit 2003 ist in beiden Gruppen ein Anstieg zwischen 3,0 % und 5,5 % zu verzeichnen).

Für ein mittel- bzw. langfristiges Vorgehen spricht auch, dass die von der rot-grünen Regierung im Betriebsverfassungsgesetz verankerte Minderheitenquote sukzessive zu einem höheren Anteil von Frauen in Betriebsratsgremien insbesondere auch beim Betriebsratsvorsitz zur Folge haben wird.

Bereits im Vergleich der Betriebsratswahlen 2006 zu 2002 ist der Anteil von Frauen in Betriebsratsgremien leicht von 25,4 % auf 25,9 % angestiegen. Dieses Ergebnis ist insoweit bemerkenswert, dass bei der Wahl 2002 bereits durch die Einführung der Geschlechterquote eine deutlich gestiegene Repräsentanz von Frauen in Betriebsräten vermerkt werden konnte. Insoweit kann festgehalten werden, dass die Reform wirkt und eine deutliche Stabilisierung des Frauenanteils zu erkennen ist. Ebenfalls leicht angestiegen ist der Anteil weiblicher Betriebsratsvorsitzender der von 11,9 % in 2002 auf 13,2 % in 2006 gestiegen ist.⁴

Es ist davon auszugehen, dass dieser Effekt sukzessive eine Erhöhung der Anzahl der betrieblichen Arbeitnehmervertreterinnen im Aufsichtsrat zur Folge haben wird, weil erfahrungsgemäß gerade Betriebsratsvorsitzende großer Standorte bei der Wahl in den Aufsichtsrat großer Kapitalgesellschaften Berücksichtigung finden.

Im Unterschied zu den Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern, wo sich der Anteil von Frauen sinnvollerweise an der Anzahl der Frauen im Unternehmen bemessen sollte, ist eine Quotenregelung bei den **Vertreterinnen der Kapitaleseite** vorstellbar. Hier wäre zu überlegen, in einem ersten Schritt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex dahingehend zu ergänzen, dass eine höhere Repräsentanz von Frauen im Aufsichtsrat als Soll-Vorschrift festgeschrieben wird. Die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex sind rechtlich nicht bindend; verpflichtend ist jedoch, dass die Unternehmen eine Nicht-Beachtung offenlegen. Dadurch wird ein nicht zu unterschätzender Druck auf die Auswahl von neuen Aufsichtsratsmitgliedern ausgeübt. Somit kann davon ausgegangen werden, dass eine Einbeziehung einer diesbezüglichen Empfehlung in den Deutschen Corporate Governance Kodex den Frauenanteil auf der Kapitaleseite im Aufsichtsrat sukzessive erhöhen wird.

Sollte dies wider Erwarten nicht geschehen, so steht es dem Gesetzgeber frei, analog dem Beispiel des Vorstandsvergütungs-Offenlegungs-Gesetzes, mit einer gesetzlichen Regelung nachzujustieren.

⁴ Rudolph, Wolfgang / Wassermann, Wolfram (2007): Gestärkte Betriebsräte: Trendreport Betriebsratswahlen 2006, Arbeitspapier 137 der Hans-Böckler-Stiftung.

Begrenzung der maximal ausgeübten Aufsichtsratsmandate

Aufsichtsräte müssen professionell arbeiten. Zur Professionalität gehört, dass Aufsichtsräte über genügend Zeit verfügen, um ihrer großen Verantwortung nachzukommen und qualitativ hochwertige Arbeit zu leisten. Die Aufgaben sind teilweise sehr komplex und nur mit hohem Sachverstand zu bewältigen. Gute Aufsichtsratsarbeit kostet viel Zeit. Wer mehr als fünf Aufsichtsratsmandate außerhalb eines Konzerns bzw. in verschiedenen Unternehmen hat, kann nach Auffassung des DGB keine gute Arbeit leisten.

Vor diesem Hintergrund begrüßt der DGB die angestrebte Regelung im Antrag von Bündnis 90 / Die Grünen. Außerdem ist es nachvollziehbar, dass die im Bereich der DAX 30 Unternehmen mitunter zu beobachtende Kumulation von Aufsichtsratsmandaten bei wenigen Männern auf der Anteilseignerseite einer Wahl von Frauen in die Aufsichtsräte entgegen steht.

Es sollte jedoch überlegt werden, die maximale Anzahl von fünf Aufsichtsratsmandaten auf die Mandate außerhalb eines Konzerns zu begrenzen, weil Aufgaben bei verbundenen Unternehmen innerhalb eines Konzerns stärkere Synergieeffekte hervorrufen dürften. Außerdem mag es sich gerade in nachgeordneten Aufsichtsräten im Konzern als sinnvoll erweisen, dass Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger aus der Konzernholding mit am Tisch sitzen, um insbesondere auch für die Akteure der Mitbestimmung als Ansprechpartner/innen greifbar zu bleiben.

Fazit

1. Der DGB unterstützt grundsätzlich die von der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen geforderte Erhöhung des Anteils der Frauen in Aufsichtsräten. Bezugsgröße soll keine abstrakte Zahl, sondern der jeweilige Frauenanteil im Unternehmen sein.
2. Der DGB verpflichtet sich mit seinen Mitgliedsgewerkschaften bis 2012 den Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite kontinuierlich zu erhöhen.
3. Der DGB sieht eine Bringschuld bei der Kapitalseite, da der Frauenanteil in Aufsichtsräten z. Zt. fast ausschließlich durch DGB-Vertreterinnen zustande kommt.
4. Der DGB fordert deshalb die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex auf, den Kodex zu ändern und auf eine freiwillige Erhöhung des Anteils zu dringen.

Sollte der Kodex bis 2012 keine nennenswerte Wirkung entfalten, wird der Gesetzgeber aufgefordert das Aktiengesetz entsprechend zu ändern.

5. Der vorgeschlagenen maximalen Begrenzung auf fünf Aufsichtsratsmandate pro Person kann der DGB zustimmen. Wer mehr als fünf Aufsichtsratsmandate außerhalb eines Konzerns bzw. in verschiedenen Unternehmen hat, kann keine gute Arbeit leisten.