



Aktueller Begriff

Geschlechterquote in Aufsichtsräten

Weibliche Führungskräfte sind in Spitzenpositionen der deutschen Wirtschaft derzeit noch unterrepräsentiert. Zwar liegt der Frauenanteil bei jüngeren Führungskräften bis zum Alter von 39 Jahren bereits bei etwa 38%. Bezogen auf diejenigen Positionen, die mit Führungskräften im Alter ab 40 Jahren besetzt sind, stellen Frauen indessen lediglich rund 22% der Verantwortlichen. Ein noch geringerer Frauenanteil ist im Hinblick auf die Besetzung von Aufsichtsgremien (Aufsichtsräte oder entsprechende Teilmengien) deutscher Unternehmen festzustellen. So lag der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der TOP-200-Unternehmen Deutschlands zuletzt – unter Berücksichtigung branchenspezifischer Unterschiede – zwischen 10% und 17%.

Gegenwärtige rechtliche Situation: Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)

Gegenwärtig orientiert sich die geschlechterbezogene Quotierung von Führungskräften in deutschen Unternehmen bzw. Unternehmensgremien vornehmlich an den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 15. Mai 2012. Der Kodex wurde im Jahre 2002 von einer im Auftrag des Bundesministeriums der Justiz einberufenen Regierungskommission verabschiedet. Der DCGK gibt einerseits die wesentlichen gesetzlichen Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften wieder. Zum anderen enthält er „international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung“. Jedenfalls im Hinblick auf die „Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung“ handelt es sich im rechtstechnischen Sinne um sogenanntes *soft law*, d.h. eine rechtlich nicht verbindliche, sondern auf freiwilliger Basis wirkende Vereinbarung. Bezogen auf die geschlechtsspezifische Zusammensetzung von Aufsichtsräten und Vorständen sieht der DCGK vor, dass bei der Besetzung der Führungsgremien die Vielfalt (Diversity) zu beachten und „insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen“ anzustreben sei.

Das Konzept der „starrten Quote“ im Gesetzentwurf des Bundesrates vom 21. September 2012

Um den Anteil weiblicher Führungskräfte insbesondere in Aufsichtsräten zu erhöhen, haben nicht nur Fraktionen des Deutschen Bundestages entsprechende Gesetzentwürfe (zuletzt im Jahre 2012) eingebracht. Vielmehr hat jüngst auch der Bundesrat den „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsgremien (GlTeilhG)“ beschlossen. Der Gesetzentwurf vom 21. September 2012 sieht die Einführung gesetzlich ver-

Nr. 04/13 (11. Februar 2013)

Ausarbeitungen und andere Informationsangebote der Wissenschaftlichen Dienste geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Der Deutsche Bundestag behält sich die Rechte der Veröffentlichung und Verbreitung vor. Beides bedarf der Zustimmung der Leitung der Abteilung W, Platz der Republik 1, 11011 Berlin.

bindlicher, sog. *starrer* Mindestquoten für die Besetzung von Aufsichtsräten mit Frauen vor. Danach sollen ab dem Jahre 2018 mindestens 20% und ab 2023 mindestens 40% der Aufsichtsräte (oder entsprechende Teilmengien wie der Verwaltungsrat bei Unternehmen mit der Rechtsform der sog. Europäischen Aktiengesellschaft) mit Frauen besetzt sein. Darüber hinaus sieht der Gesetzentwurf finanzielle Sanktionen für solche Unternehmen vor, die ein ausgeglichenes zahlenmäßiges Verhältnis von Frauen und Männern in ihren Führungsgremien nicht einhalten. In der Begründung des Gesetzentwurfs wird insbesondere auf den in Artikel 3 Abs. 2 S. 1 des Grundgesetzes (GG) niedergelegten Gleichheitsgrundsatz von Frauen und Männern hingewiesen und festgestellt, dass das aktuelle Ungleichgewicht bei der Verteilung von Führungspositionen nicht etwa durch inhaltliche bzw. qualitative Kriterien wie etwa den Ausbildungsstand gerechtfertigt sei. Die Ungleichverteilung gehe vielmehr auf traditionelle Denk- und Verhaltensmuster zurück, weshalb es zu einer gesetzlichen Regelung in Form starrer Mindestquoten keine Alternative gebe.

Das Für und Wider einer starren Quotierung wird nach wie vor kontrovers diskutiert. Im Rahmen der inhaltlichen Auseinandersetzung stehen insbesondere Argumente der Chancengleichheit und der Fachkräfteversorgung jenem der unternehmerischen Gestaltungsfreiheit gegenüber: So betonen die Befürworter der starren Quote unter Hinweis auf vorhandene Missstände insbesondere die Signalwirkung einer solchen Regelung für die Geschlechtergerechtigkeit insgesamt. Außerdem sei eine Quote in Zeiten des Fachkräftemangels und angesichts gut ausgebildeter Frauen überfällig. Die Quotengegner heben dagegen die unternehmerische Gestaltungs- und Vertragsfreiheit hervor und verweisen im Übrigen darauf, dass geringere Karrierechancen von Frauen vor allem aus einer mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf resultierten. Die Ursache hierfür sei eine derzeit nicht ausreichende Kinderbetreuung, weshalb zunächst in dieser Hinsicht Handlungsbedarf bestehe.

Das Konzept der „Flexi-Quote“

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat das Modell der sog. *Flexi-Quote* vorgeschlagen. Dabei handelt es sich um „eine gesetzliche Pflicht zur Selbstverpflichtung von Unternehmen“. Börsennotierte und voll mitbestimmte Unternehmen sollen gesetzlich dazu verpflichtet werden können, sich selbst eine betriebsspezifische Frauenquote sowohl für den Aufsichtsrat als auch für den Vorstand zu verordnen, diese Quote zu veröffentlichen und innerhalb einer bestimmten Frist dann auch zu erreichen. Diese Regelung soll eine selbsttragende Entwicklung in der Wirtschaft anstoßen. Über öffentliche Rankings und mediale Berichterstattung soll der Wettbewerb zwischen den Unternehmen angeregt, der Rechtfertigungsdruck gegenüber der Belegschaft und dem Betriebsrat vergrößert und die Entwicklung hin zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Unternehmen beschleunigt werden.

Quellen (u.a.):

- Bundesrat, Entwurf eines Gesetzes zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsgremien (GlTeilG), in: Deutscher Bundestag, Drucksache 17/11270 vom 31. Oktober 2012
- Deutscher Corporate Governance – Kodex in der Fassung vom 15. Mai 2012, im Internet abrufbar unter: <http://www.corporate-governance-code.de/ger/kodex/5.html>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Flexi-Quote und Stufenplan „Frauen und Männer in Führungspositionen“, 24. Juli 2012, im Internet abrufbar unter: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung.did=172756.html>