



Ressort 4 / Bereich Mitbestimmung

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

ver.di • 10112 Berlin

Bundesverwaltung

Deutscher Bundestag
- Familienausschuss -
Herr Paul Lehrieder
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Telefon: 030 - 6956 0
Durchwahl: 030 - 6956 1370
Telefax: 030 - 6956 3197

martin.lemcke@verdi.de
www.verdi.de

Datum

16. Februar 2015

Ihre Zeichen

Unsere Zeichen

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum o. g. Regierungsentwurf möchte ich wie folgt Stellung nehmen. Dabei beschränke ich mich auf Bemerkungen zu den für die Privatwirtschaft vorgesehenen Regelungen.

Der Entwurf ist als ein wichtiger erster Schritt zu einer angemessenen Berücksichtigung von Männern und Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst zu begrüßen. Wichtiger als die tatsächlich durch die vorgesehenen Regelungen bewirkten, kurzfristigen Veränderungen, z. B. bei der Besetzung von Aufsichtsratsmandaten, dürfte auf längere Sicht die Signalwirkung sein, die von diesem Gesetz ausgehen wird.

A. Regelungen zur Geschlechterquote:

Nach heutigem Stand wird der Entwurf dazu führen, dass in den nächsten Jahren ca. 230 Mandate in Aufsichtsräten mit Frauen zu besetzen sein werden. Diese vergleichsweise geringe Zahl resultiert vor allem aus den gewählten Abgrenzungskriterien, nach denen die betroffenen Unternehmen zu ermitteln sein werden. Dies sind die Börsennotierung sowie die Anforderung, dass ein Aufsichtsrat nach den im Entwurf erwähnten drei Mitbestimmungsgesetzen zusammengesetzt ist.

1. Befund aus der Praxis:

Da die veränderten Vorgaben erst bei ab 1.1.2016 notwendigen Wahlen bzw. gerichtlichen Ergänzungsbestellungen (§ 104 Aktiengesetz) gelten, besteht für alle Beteiligten hinreichend Zeit, sich auf die Einhaltung der Vorgaben vorzubereiten. Dies



ist vorrangig ein Problem für die Anteilseigner, denn auf der Arbeitnehmerseite sind bereits sehr viel mehr Mandate mit Frauen besetzt. Beispielsweise sind im Bereich der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di – in den ca. 250 Unternehmen mit einem paritätisch besetzten Aufsichtsrat bereits ca. 35% der Mandate, für die ausschließlich Gewerkschaften vorschlagsberechtigt sind, mit Frauen besetzt. Bei den Mandaten der (nichtleitenden) Arbeitnehmer/-innen sind es ca. 24%.

Zu den ca. 101 Unternehmen, für die die Geschlechterquote laut Regierungsentwurf gelten soll, kommt eine Datenerhebung (Stand: 31.12.2013) der Hans-Böckler-Stiftung zum Ergebnis, dass lediglich fünf der 101 betroffenen Unternehmen zum Stichtag schon die geplante Geschlechterquote auf beiden Aufsichtsratsbanken erfüllten. Die Gewerkschaften und die Arbeitnehmervertreter in den Gremien weisen bereits heute mehr Geschlechtergerechtigkeit auf als die Kapitalvertreterseite. Während auf Arbeitnehmervertreterseite nur 91 Aufsichtsratsmandate neu mit Frauen zu besetzen sind, sind es auf Seiten der Kapitalvertreter 142 Sitze.

In der größten Gruppe (58 Unternehmen mit einem 12-er Aufsichtsrat) waren es Ende 2013 insgesamt 24 Unternehmen, bei denen auf der Arbeitnehmerbank der Frauenanteil bei 30% oder höher lag („Übererfüllung“ hier bei 10 Unternehmen). Die Anteilseignerseite war in lediglich fünf Unternehmen mit 30% oder mehr Frauen vertreten.

2. Merkmal der Börsennotierung:

Die Anknüpfung des Regierungsentwurfs an die Börsennotierung führt entsprechend des Koalitionsvertrags zu einer starken Reduzierung der Zahl der betroffenen Unternehmen. Ob dieses Merkmal rechtlich vertretbar ist, ist zumindest nicht ohne weiteres eindeutig zu bejahen. Der Gesetzgeber will große Unternehmen, d. h. solche mit einer hohen Beschäftigtenzahl (mehr als 2000) in den Geltungsbereich einbeziehen. Wegen der kumulativ zu erfüllenden Börsennotierung sind aber die meisten großen Unternehmen nicht betroffen. Es gibt derzeit ca. 655 Unternehmen, die unter das Mitbestimmungsgesetz fallen, hinzu kommen die ca. 30 (Stand 2011) Unternehmen im Bereich der Montanmitbestimmung. Somit wird die Geschlechterquote lediglich für etwa jedes 7. dieser Unternehmen gelten (ca. 100 von ca. 685 Unternehmen).

Warum die Geschlechterquotenvorgabe etwa für die Deutsche Telekom AG, nicht aber für die Robert Bosch GmbH, die wesentlich mehr Menschen beschäftigt, gelten soll, ist nicht ohne weiteres erkennbar. Die gesellschaftliche Bedeutung von Unternehmen hat grundsätzlich sehr viel mehr mit der Unternehmensgröße als mit der Börsennotierung zu tun. Es gibt zwar viele gesetzliche Vorschriften, die allein für börsennotierte Gesellschaften gelten, jedoch beruhen diese vielfach auf Aspekten der Funktionsweise des Kapitalmarktes.

Die für die Geschlechterquote von der Bundesregierung herangezogene Verfassungsnorm des Artikel 3 Absatz 2 GG und der daraus nach allgemeiner Auffassung resultierende Gestaltungsauftrag des Gesetzgebers weisen jedoch keinen nennenswerten Bezug zur Börsennotierung auf. Vor diesem Hintergrund sollte zumindest in

einem späteren Schritt die Erstreckung der fraglichen Regeln auf alle Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten erwogen werden.

3. Gesamterfüllung der Geschlechterquote (vgl. § 96 Abs. 2 Satz 2 AktG-E):

Der Regierungsentwurf will die sogen. Gesamterfüllung der Quotenvorgaben durch beide Bänke des Aufsichtsrats als Regelfall anordnen und sieht vor, dass jede Seite dem widersprechen kann (vgl. § 96 Abs. 2 Satz 2 und 3 AktG-E). Dies ist praktisch sehr problematisch und wirft eine Vielzahl von rechtlichen Fragen auf, deren Beantwortung ungewiss ist. Im Ergebnis sollte von dieser Regelung abgesehen werden.

In Verbindung mit dem Prinzip des „leeren Stuhls“ kann es dazu kommen, dass nach Durchführung aller Wahlen feststeht, dass die Quote von 30% für ein Geschlecht nicht erreicht wurde. Dann stellt sich die Frage nach den Konsequenzen. Der Entwurf schweigt sich hier aus. Auch die vorgesehenen Änderungen des Mitbestimmungsgesetzes (Art. 7) beziehen sich jeweils ausschließlich auf den Fall des § 96 Abs. 2 Satz 3 AktG-E, d. h. auf den Fall, dass der Gesamterfüllung widersprochen wurde.

Soll dann doch wieder die getrennte Betrachtung der beiden Seiten erfolgen? Das wäre für die Arbeitnehmervertreter von Nachteil, denn dann müsste längere Zeit nach ihrer Wahl ermittelt werden, welches gewählte Mitglied vom „leeren Stuhl“ getroffen wird. Dies erscheint höchstproblematisch, denn es würde zu quasi schwebend unwirksamen Mandaten führen. Gleiches gilt aber auch bei jeder anderen Lösung, es sei denn, die – an sich konsequente – Lösung wird darin gesehen, dass das Freibleiben eines Sitzes dann nur noch die Seite treffen kann, die zuletzt gewählt hat. Das ist regelmäßig die Anteilseignerseite, die eine solche Handhabung als Belastung oder gar Benachteiligung ansehen dürfte.

Hieraus ergibt sich ein gewichtiges Argument, die Quotenerfüllung getrennt für jede Seite im Aufsichtsrat anzuordnen.

Auch die Einbeziehung der in der Unternehmenspraxis durchaus häufigen Fälle einer gerichtlichen Ergänzungsbestellung verdeutlicht das grundsätzliche Problem der Gesamterfüllung: bei getrennter Betrachtung der beiden Bänke ist es einfach nachvollziehbar, dass bei Ausscheiden z. B. einer Frau, das zum Unterschreiten der 30%-Quote führt, nur eine Frau nachbestellt werden kann. Auch bei der Gesamterfüllung gilt, dass im Falle des Unterschreitens der Quotenvorgabe das gerichtlich zu bestellende Mitglied ebenfalls dasselbe Geschlecht haben muss wie das ausgeschiedene Mitglied. Dies trifft dann aber – eher nach dem Zufallsprinzip – auch eine Bank im Aufsichtsrat, welche sich bei der letzten Wahl mit Erfolg für eine Erfüllung, womöglich sogar „Übererfüllung“ der Quote eingesetzt hat. Dieser Effekt kann bei getrennter Betrachtung der beiden Seiten von vornherein vermieden werden.

Noch schwieriger wird es, wenn die Wahl der Arbeitnehmerseite völlig ohne zeitlichen Zusammenhang mit der Wahl in der Hauptversammlung stattfindet. Das

kommt in der Praxis durchaus vor, dass z. B. eine AR-Wahl aus durchaus nachvollziehbaren Gründen erst ein Jahr nach der Wahl in der Hauptversammlung stattfinden kann; der Zeitraum bis zur Wahl wird dann durch eine gerichtliche Bestellung „überbrückt“. In derartigen Fällen geht der zeitliche Zusammenhang zwischen den beiden Wahl völlig verloren. Hier erscheint eine getrennte Betrachtung für Zwecke der Quotenerfüllung als einziger sinnvoller Weg.

Ein weiterer wichtiger Aspekt betrifft das **Legitimationsdefizit** bezüglich der Entscheidung über einen Widerspruch. Offenbar sollen die (noch) amtierenden Aufsichtsräte über die Frage „Gesamterfüllung oder getrennte Erfüllung der Quote“ entscheiden. Bei allem Verständnis dafür, dass der Gesetzgeber ein Widerspruchsrecht eindeutig einer Institution oder Personen zuordnen muss, aber für eine solche, u. U. gewichtige Entscheidung fehlt den nur noch für kurze Zeit amtierenden AR-Mitgliedern jegliche Legitimation durch ihre Wählerschaft. Damit meine ich nicht die hier vorgesehene gesetzliche Ermächtigung. Vielmehr geht es hier um eine Entscheidung, die von kurz vor dem Amtszeitende stehenden Aufsichtsräten getroffen werden soll, aber nicht sie selbst betrifft, sondern sich auf die Wahl und Zusammensetzung des künftigen Aufsichtsorgans auswirkt und im Einzelfall wichtige Weichen für die Wahl stellen kann. Es spricht viel dagegen, den Aufsichtsratsmitgliedern diese Verantwortung aufzuerlegen.

Hinzu kommt: die aktuelle Verteilung der betroffenen Aufsichtsratsmandate auf die Geschlechter lässt es vor dem Hintergrund der typischen zeitlichen Abläufe der Wahlen (dazu siehe unten) sehr wahrscheinlich erscheinen, dass eine Gesamterfüllung in etlichen Fällen dazu führen wird, dass die Anteilseignerseite – wegen der häufig höheren Frauenanteile auf der Arbeitnehmerseite – weniger Frauen zu wählen hätte. Dieser Befund steht in deutlichem Widerspruch zum erklärten Ziel des Gesetzgebungsverfahrens: wenn die Zahl weiblicher Aufsichtsratsmitglieder deutlich erhöht werden soll, ist dies nämlich vorrangig Aufgabe der Anteilseignerseite. Sie von den Wahlergebnissen der Beschäftigten, die regelmäßig zum Zeitpunkt der Hauptversammlung bereits vorliegen werden, sozusagen „profitieren“ zu lassen, konterkariert das gesetzgeberische Ziel. Auch dies ist ein weiterer Aspekt, der deutlich gegen die Gesamterfüllung spricht.

4. Anregungen zur Anpassung des Regierungsentwurfs:

Sollte im weiteren Verfahren dennoch die Gesamterfüllung als Regelfall beibehalten werden, möchte ich einige Anregungen zur Formulierung der einschlägigen Normen geben.

Die Ausübung des Widerspruchs ist meines Erachtens unzureichend geregelt. Das betrifft die Frage, wer einen Widerspruch aussprechen kann, welcher Form dies bedarf und bis zu welchem Zeitpunkt ein Widerspruch möglich ist.

- a) Der Entwurf spricht beim Widerspruchsrecht von der „Seite der Anteilseigner- oder Arbeitnehmervertreter“. Das dürfte so gemeint sein, dass nur ein Widerspruch durch die noch amtierenden Aufsichtsratsmitglieder möglich sein soll. Es

bleibt aber unklar, wie ein Beschluss über die Ausübung des Widerspruchsrechts formal korrekt zustande kommen soll. Da es sich nicht um einen Aufsichtsratsbeschluss handelt, kann man die insoweit geltenden Grundsätze nicht ohne weiteres heranziehen.

Es spricht zwar einiges dafür, dass ein auf den Widerspruch abzielender Wille zumindest der Mehrheit der Mitglieder der jeweiligen Seite erforderlich sein soll. Ob mündliche Äußerung der einzelnen Mitglieder ausreicht oder ein Beschluss erforderlich ist, bleibt aber unregelt. Angesichts der großen Bedeutung der hierin liegenden Entscheidung müsste dies wohl eindeutig vorgegeben werden.

Da auf der Arbeitnehmerbank drei Gruppen von Mitgliedern vertreten sind, die auch jeweils in getrennten Wahlgängen zu wählen sind, liegt es dabei nahe, das Widerspruchsrecht jeder Gruppe zuzuerkennen, die von der Geschlechterquotierung betroffen sein kann. Denkbar wäre aber auch, für einen Beschluss der jeweiligen Bank eine qualifizierte Mehrheit vorzusehen. Dadurch kann vermieden werden, dass eine wichtige Entscheidung womöglich nur mit knapper Mehrheit getroffen wird.

b) Zeitpunkt der Ausübung des Widerspruchsrechts:

Hier bestehen die stärksten praktischen Bedenken gegen die „Machbarkeit“ der Gesamterfüllung.

Die Praxis der Wahlen zu Aufsichtsräten nach dem Mitbestimmungsgesetz sieht typischerweise wie folgt aus: zunächst findet die Wahl der Arbeitnehmervertreter/-innen statt, meist im Frühjahr, d. h. konkret in vielen Unternehmen im Zeitraum Februar/März. Deutlich später folgt dann die Hauptversammlung, in die Anteilseigner ihre Mandate durch Wahl besetzen. Meist liegen ca. zwei Monate dazwischen.

Der Entwurf sieht vor, dass die Seite der Anteilseigner- oder der Arbeitnehmervertreter „vor der Wahl“ widersprechen kann. Aber welche Wahl ist damit gemeint? Es wäre nicht vertretbar, wenn die Anteilseigner das Wahlergebnis der Arbeitnehmerseite bereits kennen und dann die Hauptversammlung ihre Wahlakte entsprechend ausrichten kann. Aufgrund der typischen Abläufe wäre dies aber regelmäßig der Fall. Insbesondere wäre es nicht hinnehmbar, wenn die Anteilseignerseite die Möglichkeit hätte, in Kenntnis des Wahlergebnisses der Arbeitnehmerseite über die Ausübung des Widerspruchsrechts zu entscheiden. Dies hätte ggf. zur Folge, dass dann je nach Konstellation bereits gewählte Arbeitnehmervertreter Wochen oder gar Monate nach ihrer Wahl vom Prinzip des leeren Stuhls erfasst würden. Diese Rechtsunsicherheit wäre völlig unakzeptabel.

Beispiel: unter den 8 gewählten Arbeitnehmervertretern sind nur 2 Frauen, mit der Folge, dass entsprechend des Grundsatzes der Gesamterfüllung nun die

Hauptversammlung eine entsprechend höhere Zahl weiblicher Aufsichtsratsmitglieder wählen muss. Zu diesem Zeitpunkt kann die Ausübung des Widerspruchsrechts nicht mehr in Betracht kommen. Sie muss vielmehr in jedem Fall zeitlich vor Beginn der zuerst stattfindenden Wahl erfolgen. Anders lässt es sich nicht vermeiden, dass eine Seite rein taktisch agiert und je nach Ausgang der Wahl der anderen Seite widerspricht oder dies nicht tut.

Wenn es bei der grundsätzlichen Gesamterfüllung bleiben sollte, sollte der Gesetzentwurf unbedingt so geändert werden, dass der spätestmögliche Zeitpunkt zur Ausübung des Widerspruchsrechts im Gesetz geregelt wird. Um jegliche Manipulationsmöglichkeiten auszuschließen, müsste dieser Zeitpunkt vor der formellen Einleitung des Wahlverfahrens nach dem Mitbestimmungsgesetz liegen, jedenfalls aber vor Erlass der entsprechenden Wahlausschreiben durch den Haupt- oder Unternehmenswahlvorstand.

Diese Regelung ist erforderlich, um gravierende Rechtsunsicherheiten hinsichtlich der Frage des „leeren Stuhls“ auszuschließen.

c) Anwendung des Prinzips des „leeren Stuhls“ bei Gesamterfüllung:

Die Gesamterfüllung hat zur Folge, dass das Prinzip des „leeren Stuhls“ in der Regel die Sitze der Anteilseigner treffen würde. Dies liegt an der typischen zeitlichen Reihenfolge der Wahlen.

Haben beide Seiten auf einen Widerspruch verzichtet, gilt uneingeschränkt die Gesamterfüllung. Liegt das Ergebnis der Arbeitnehmerwahl – wie regelmäßig der Fall – der Hauptversammlung bereits vor, ist diese in der Lage, ihre Wahl entsprechend vorzunehmen. Wird dabei die Geschlechterquote verfehlt, kann die Rechtsfolge der Nichtigkeit nur die Mandate der Anteilseigner treffen. Die bereits längere Zeit zurückliegende Wahl der Arbeitnehmervertreter im nach hinein mit dem Risiko der Nichtigkeit zu belasten, auch wenn die Frist zur Wahlanfechtung (§§ 21, 22 MitbestG) längst abgelaufen ist, erscheint in hohem Maße unbillig. Ein solches Ergebnis wäre rechtlich nicht hinnehmbar. Gesamterfüllung bedeutet, dass beide Seiten hieran gebunden sind. Dazu gehört auch, dass die zuletzt wählende Seite nicht mehr die Möglichkeit haben kann, durch ihre Wahlentscheidung nachträglich die Wahl der anderen Seite in irgendeiner Weise zu beeinflussen.

5. Gerichtliche Ergänzung des Aufsichtsrats bei Nichtigkeit einer Wahl:

Der Entwurf sieht in für den Fall, dass das Prinzip des „leeren Stuhls“ zur Anwendung kommt, für die Anteilseignerseite eine gerichtliche Ergänzungsbestellung (§ 104 AktG) vor. Für die Wahl von Arbeitnehmervertretern nach dem Mitbestimmungsgesetz soll in § 18a Abs. 2 MitbestG-E geregelt werden, dass in diesem Fall die durch unwirksame Wahl nicht besetzten Mandate im Wege der gerichtlichen Ersatzbestellung nach § 104 AktG oder der Nachwahl besetzt werden.

Zunächst sei darauf hingewiesen, dass eine Nachwahl wegen des damit verbundenen erheblichen Aufwands aus Sicht der Unternehmen regelmäßig nicht in Betracht kommen wird. Im Fall der Urwahl (Wahl durch alle Beschäftigten) müsste nach Feststellung des Wahlergebnisses für die nicht wirksam besetzten Sitze eine erneute Wahl in allen Betrieben durchgeführt werden, im Fall der Wahl durch Delegierte müsste sehr wahrscheinlich eine neue Delegiertenversammlung anberaumt werden.

Daher ist stark zu vermuten, dass die gerichtliche Ersatzbestellung der Regelfall sein wird, um nicht besetzte Mandate zu besetzen.

Dabei will der Entwurf lediglich eine Bindung des zuständigen Gerichts an § 96 Abs. 2 AktG-E vorgeben. Im Übrigen soll der weite Ermessensspielraum des Gerichts bestehen bleiben. Besser wäre es, zusätzlich das Gericht in der Weise zu binden, dass es in der Regel zunächst einen Besetzungsvorschlag berücksichtigt, der den vakanten Sitz bei dem Wahlvorschlag belässt, der diesen Sitz durch die Unwirksamkeit gemäß § 18a MitbestG-E „verloren“ hat.

In diese Richtung weist bereits die ausführliche Begründung des Regierungsentwurfs (vgl. BT-Drucks. 18/3784, S. 138, dort im 4. und 5. Absatz).

Dieser Rechtsgedanke sollte konsequenterweise direkt in § 104 AktG aufgenommen werden. Dafür spricht maßgeblich, dass auf diese Weise sichergestellt wäre, dass im Rahmen des Möglichen der zunächst freibleibende Aufsichtsratssitz entsprechend dem Wählerwillen besetzt wird. Eine solche Bindung des richterlichen Ermessens ist insbesondere für diejenigen Fälle wichtig, wo konkurrierende Bestimmungsvorschläge an das Amtsgericht gerichtet werden.

Da es künftig vermehrt zu gerichtlichen Bestellungen nach § 104 AktG kommen kann, ist es angezeigt, gesetzlich zu regeln, dass die Kosten des Verfahrens grundsätzlich der Gesellschaft aufzuerlegen sind. Die Zivilgerichte treffen häufig Kostenentscheidungen, die den Antragsteller belasten. Dies erscheint unbillig, da es vorrangig im Interesse der betroffenen Gesellschaft liegt, dass die wegen Verstoßes gegen das Mindestanteilsgebot frei bleibenden Sitze rasch besetzt werden.

6. Regelungen für Gesellschaften in der Rechtsform der SE sowie für aus grenzüberschreitender Verschmelzung hervorgegangene Gesellschaften:

Hier ist als Erstes darauf hinzuweisen, dass der Gesetzentwurf zu diesen beiden Gesellschaftstypen keine Rechtsfolgen für den Fall der Nichterfüllung der Quotenvorgabe vorsieht. § 96 Abs. 3 AktG-E (und ebenso die geplante Änderung der §§ 17, 24 SE-Ausführungsgesetz in Art. 14 des Regierungsentwurfs) ordnet lediglich die Quote von mindestens 30% je Geschlecht an. Anders als nach § 96 Abs. 2 AktG-E würde in diesen Fällen somit nicht das Prinzip des „leeren Stuhls“ gelten, da keine Nichtigkeitsfolge angeordnet wird. Hieran ändert auch die vorgesehene Änderung des § 250 Abs. 1 AktG nicht. Die Norm betrifft die Nichtigkeit der Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern. In ihr soll keine Verweisung auf § 96 Abs. 3 AktG-E aufgenommen werden.

Vermutlich ist dies ein redaktionelles Versehen, da insoweit für eine unterschiedliche Regelung der Rechtsfolgen eines Verstoßes kein Grund ersichtlich ist. Daher sollte der Entwurf an diesem Punkt angepasst werden.

Ein zweiter Punkt betrifft die Rundungsvorschrift. § 96 Abs. 2 Satz 4 AktG-E sieht nunmehr die mathematische Auf- oder Abrundung auf volle Personenzahlen vor; jedoch soll dies nach der Entwurfsfassung nicht für die SE und die aus grenzüberschreitender Verschmelzung hervorgegangenen Unternehmen gelten. Denn § 96 Abs. 4 AktG-E verweist nicht auf § 96 Abs. 2 Satz 4 AktG-E. Folglich wäre bei diesen Unternehmen stets aufzurunden. Auch hier ist mangels erkennbarer sachlicher Rechtfertigung zu vermuten, dass es sich nicht um ein beabsichtigtes Ergebnis handelt. Daher sollte auch insoweit der Entwurf angepasst werden.

Der dritte Punkt betrifft die Gesamterfüllung. Sie wird auch für die hier in Frage stehenden Gesellschaften angeordnet, jedoch fehlt die Möglichkeit, dass eine Seite der Gesamterfüllung widersprechen kann, wie es ansonsten § 96 Abs. 2 Satz 3 AktG-E vorsieht.

B. Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil in Vorständen, Aufsichtsräten und den beiden obersten Führungsebenen:

Der Regierungsentwurf geht hier – allerdings ohne nähere Begründung – von etwa 3500 Unternehmen aus, die zur Festlegung von Zielgrößen verpflichtet werden. Eine aktuelle Untersuchung (Bayer/Hoffmann, AG-Report2015, R 4 ff.) kommt zu einer deutlich niedrigeren Zahl (ca. 2500). Dieses Ergebnis ist anhand plausibler Kriterien und Annahmen begründet. Daher sollte realistischer Weise von der niedrigeren Zahl ausgegangen werden.

§ 76 Abs. 4 AktG-E sieht vor, dass der Vorstand „für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen“ festlegt. Der Referentenentwurf sah demgegenüber noch Zielgrößen „für die Erhöhung des Frauenanteils“ vor (was dort auch in gleicher Weise die Zielgrößen für Vorstand und Aufsichtsrat betraf). Diese Änderung stellt eine Abschwächung dar, denn es geht nun nicht mehr, jedenfalls nicht ausdrücklich, um eine Erhöhung. Diese Änderung ist angesichts der in vielen Unternehmen bestehenden Defizite beim Frauenanteil in den oberen Führungsebenen besonders schwer nachvollziehbar.

Bei Konzernobergesellschaften mit einer kleinen Zahl von Beschäftigten kann die Vorschrift faktisch ins Leere laufen. Zwar besteht hier ein mitbestimmter Aufsichtsrat, da die Beschäftigten der Konzerngesellschaften der Obergesellschaft zuzurechnen sind (vgl. § 5 Abs. 1 MitbestG). Mangels entsprechender Beschäftigter in der Obergesellschaft kann hier der Vorstand aber keine Zielgröße bestimmen. Dass im Übrigen nach dem Entwurf grundsätzlich auch eine Zielgröße von „Null Prozent zulässig“ sein kann, zeigt auf, wie begrenzt die Wirksamkeit solcher Zielgrößenregelungen ist, wenn man auf Festlegung eines Mindestanteils verzichtet. Vor allem bei den weit überwiegend ausschließlich mit Männern besetzten Vorständen ist in Praxis durchaus mit solchen „minimalistischen“ Festlegungen zu rechnen. In der Fachliteratur werden



die Möglichkeiten der Unternehmen, mit den Zielgrößen „zu spielen“, bereits recht ausführlich dargestellt (vgl. Wasmann/Rothenburg, Der Betrieb 2015, S. 291, 294 ff.).

§ 111 Abs. 5 AktG-E regelt entsprechend die Festlegung von Zielgrößen für Vorstand und Aufsichtsrat. Hier möchte ich darauf hinweisen, dass die vom Aufsichtsrat beschlossene Zielgröße für seine eigene, künftige Zusammensetzung keine Auswirkung auf die Wahl nach den jeweiligen Mitbestimmungsgesetzen haben kann. In den allermeisten mitbestimmten Unternehmen wird die Geschlechterquote für den Aufsichtsrat nicht gelten. Daher ist hier die Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat ausschließlich entsprechend dem Wählervotum zu besetzen. Eine Festlegung durch den Aufsichtsrat ist daher – unabhängig davon, mit welcher Mehrheit sie durch das Organ beschlossen wird – jedenfalls für die Arbeitnehmerseite eine Zielgröße, deren Verwirklichung der Aufsichtsrat nicht nennenswert beeinflussen kann.

Insofern ist diese Zielgröße deutlich anders zu sehen als diejenige betreffend den Vorstand der Gesellschaft. Denn dort hat es der Aufsichtsrat, der allein über die Bestellung der Vorstandsmitglieder entscheidet, grundsätzlich selbst in der Hand, ob die Zielgröße erreicht wird.

Martin Lemcke
Bereichsleiter Mitbestimmung