

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Ulle Schauws, Renate Künast, Katja Dörner, Katharina Dröge, Kerstin Andreae, Dr. Franziska Brantner, Doris Wagner, Beate Walter-Rosenheimer, Kai Gehring, Tabea Rößner, Elisabeth Scharfenberg, Maria Klein-Schmeink, Kordula Schulz-Asche, Dr. Harald Terpe, Luise Amtsberg, Kerstin Andreae, Annalena Baerbock, Volker Beck (Köln), Ekin Deligöz, Dr. Thomas Gambke, Anja Hajduk, Britta Haßelmann, Dieter Janecek, Katja Keul, Monika Lazar, Dr. Tobias Lindner, Irene Mihalic, Beate Müller-Gemmeke, Özcan Mutlu, Dr. Konstantin von Notz, Lisa Paus, Brigitte Pothmer, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Hans-Christian Ströbele, Dr. Julia Verlinden und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Entwurf eines Gesetzes zur geschlechtergerechten Besetzung von Aufsichtsräten, Gremien und Führungsebenen (Führungskräftegesetz)

A. Problem

Deutschland hat weiterhin erhebliche Defizite bei der Gleichstellung im gesamten privaten Unternehmensbereich und im öffentlichen Bereich.

Die fortdauernde Diskriminierung im wirtschaftlichen Bereich schadet den Unternehmen und der Wirtschaft insgesamt. Bildungsinvestitionen werden vergeudet. Durch Gleichstellung werden kreative Potenziale gewonnen und nicht zuletzt bereichert eine erhöhte Frauenerwerbstätigkeit die Arbeitsmarktdynamik in den Unternehmen. Können Frauen ihre Qualifikationen, Potenziale und Fähigkeiten auf allen Stufen der Karriereleiter einbringen, werden auch die Unternehmen davon profitieren.

Gerade der Anteil von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft ist in Deutschland nach wie vor gering, die Führungsebenen sind fest in Männerhand. Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten, die die Geschäftsführung eines Unternehmens kontrollieren, den Vorstand berufen sowie weitreichende Entscheidungen genehmigen können, liegt in den größten 200 Gesellschaften (ohne Unternehmen des Finanzsektors) bei gut 15 Prozent (DIW-Wochenbericht 3/2014).

Der Anteil von Frauen in den Vorständen der DAX-30-Unternehmen ist nach einer aktuellen Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW-Wochenbericht 3/2014) um 1,5 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr auf 6,3 Prozent gesunken. Die Vorstände der 200 größten Unternehmen weisen einen Frauenanteil von nur 4 Prozent auf. Die Posten des Vorstandsvorsitzenden bleiben weiterhin rein männlich besetzt.

Frauen haben aufgrund der weiter bestehenden „gläsernen Decke“ wenig Möglichkeiten, aus den unteren Führungsebenen der Unternehmen aufzusteigen. Sie stoßen auf vielfältige Hindernisse auf dem Weg in die mittlere und obere Führungsebene, z. B. auf eine an der männlichen Normalbiographie orientierte Arbeitskultur. Auf den Pool an qualifizierten weiblichen Arbeitskräften wird weiterhin verzichtet. Es fehlt an zielführenden und nachhaltigen Strategien und Maßnahmen, um diese Situation grundlegend zu ändern. Dies ist ein fatales Signal für die Gleichberechtigung von Frauen und erfordert ein zügiges Gegensteuern des Gesetzgebers.

Auch bei den Gremien im Einflussbereich des Bundes ist der Frauenanteil niedrig. Trotz des seit 1994 geltenden Bundesgremienbesetzungsgesetzes (BGremBG) lag der Anteil von weiblichen Mitgliedern in diesen Gremien zum Zeitpunkt des letzten Berichts 2009 nur bei einem Gesamtanteil von 24,5 Prozent. Ebenfalls zurückhaltend war die Entwicklung in Unternehmen mit Bundesbeteiligung. Eine Vorreiter- und Vorbildrolle nehmen die öffentlichen Unternehmen nicht ein. Der Bund macht sich unglaublich, wenn er von der Wirtschaft und den gesellschaftlichen Vereinigungen erhöhte Anstrengungen zur Verbesserung der tatsächlichen Gleichstellung verlangt, selbst jedoch untätig bleibt. Er muss seine Vorbildfunktion wahrnehmen und zwingend einzuhaltende Mindestquoten auch bei Bundesgremien einführen. Die bisher geltenden weitreichenden Ausnahmen verhindern eine effektive Anwendung des BGremBG.

B. Lösung

Die aktuelle Situation erfordert ein gesetzliches Handeln im privaten und öffentlichen Wirtschafts- bzw. Gremienbereich.

Wie in anderen europäischen Ländern schon geschehen, soll eine gesetzliche Quotierung von Aufsichtsräten in Deutschland vorgegeben werden. Der Mindestquote unterfallen börsennotierte und/oder der Mitbestimmung unterliegende Gesellschaften. Der Entwurf sieht Regelungen zur geschlechtergerechten Besetzung im Aktiengesetz und in den Mitbestimmungsgesetzen vor. Die geltende Struktur der Trennung zwischen Kapital- und Arbeitnehmerseite wird berücksichtigt. Auf Kapitalseite wird in zwei Stufen eine Mindestquote für beide Geschlechter in Höhe von 40 Prozent eingeführt. Auf Arbeitnehmerseite werden bereits bestehende Regelungen zur geschlechtergerechten Besetzung ausgeweitet und strenger gefasst.

Auch die Unternehmen mit Bundesbeteiligung unterliegen der Mindestquote in Aufsichtsräten.

Das Bundesgremienbesetzungsgesetz muss novelliert werden. Dazu gehören die Einführung einer Mindestquote von 40 Prozent für jedes Geschlecht, die Streichung von Ausnahmen und eine Ausweitung der Berichtspflichten.

Für die Führungsebenen in den Unternehmen sieht der Gesetzentwurf Regelungen vor, die schrittweise dazu führen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Eine strenge Quote wird nicht vorgegeben. Die Unternehmen können hier selbst entscheiden, mit welchen Maßnahmen sie den Frauenanteil unter ihren Führungskräften erhöhen, dazu haben sie ein entsprechendes Konzept zu erstellen und zu veröffentlichen.

C. Alternativen

Keine.

D. Kosten

Keine.

**Entwurf eines Gesetzes zur geschlechtergerechten Besetzung
von Aufsichtsräten, Gremien und Führungsebenen
(Führungskräftegesetz)**

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

**Artikel 1
Änderung des Aktiengesetzes**

Das Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1089), das durch Artikel 26 des Gesetzes vom 23. Juli 2013 (BGBl. I S. 2586) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 101 wird nach Absatz 3 folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Bei der Aufsichtsratsbesetzung ist dem Ziel einer geschlechtergerechten Verteilung der Aufsichtsratsmandate Rechnung zu tragen. In Unternehmen,

1. die börsennotiert,
2. die in § 96 Abs. 1 Fall 1 bis 5 genannt sind,
3. auf die §§ 3 Absatz 1, 34 ff. des SE-Beteiligungsgesetzes in Verbindung mit § 17 des SE-Ausführungsgesetzes oder
4. auf die §§ 3 Absatz 1, 34 ff. des SCE-Beteiligungsgesetzes in Verbindung mit § 15 Absatz 1 des SCE-Ausführungsgesetzes Anwendung findet

ist bei der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder durch die Hauptversammlung, soweit diese ohne Bindung an einen Wahlvorschlag erfolgt, eine Besetzung mit mindestens je 40 Prozent Frauen und Männern zu gewährleisten (Mindestquote). Dabei sind in den Aufsichtsrat entsandte Mitglieder auf diese Mindestquote anzurechnen.

In Abweichung von Satz 2 beträgt die Mindestquote für den Fall, dass der Aufsichtsrat mit drei Mitgliedern zu besetzen ist, 30 Prozent.“

2. In § 104 wird nach Absatz 3 folgender Absatz 3a eingefügt:

„(3a) Absatz 2 findet für den Fall, dass dem Aufsichtsrat nicht die zur Erfüllung der Mindestquote erforderliche Anzahl von Mitgliedern gemäß § 101 Absatz 4 Satz 2 angehört, entsprechende Anwendung. Die durch das Gericht vorgenommene Bestellung des Aufsichtsratsmitglieds muss den Voraussetzungen des § 101 Absatz 4 Satz 2 entsprechen. Bezüglich der Kosten des Verfahrens gilt § 99 Absatz 6 sinngemäß.“

3. In § 124 Absatz 3 wird nach Satz 1 folgender Satz eingefügt:

„Die Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern müssen den Hinweis auf die Regelung nach § 101 Absatz 4, die Rechtsfolge des § 250 Absatz 1 Nr. 5 im Falle eines Verstoßes gegen diese, § 255a und die Angabe der auf die Geschlechter entfallenden Mindestsitze im Aufsichtsrat enthalten.“

4. In § 127 wird nach Satz 3 folgender Satz angefügt:

„Der Vorstand hat den Vorschlag der Aktionärin oder des Aktionärs zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern mit dem Hinweis auf die §§ 101 Absatz 4, 250 Absatz 1 Nr. 5, § 255a und die auf die Geschlechter entfallenden Mindestsitze im Aufsichtsrat zu versehen, wenn der Vorschlag die Erfüllung der Mindestquote beeinträchtigen könnte.“

5. Der Siebente Teil wird wie folgt geändert:
- a) In der Überschrift wird nach den Wörtern „Nichtigkeit von Hauptversammlungsbeschlüssen“ ein Komma und die Wörter „von Aufsichtsratsbeschlüssen“ eingefügt.
 - b) § 250 wird wie folgt geändert:
 - aa) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aaa) In Nummer 4 wird der Punkt am Ende durch ein Semikolon ersetzt.
 - bbb) Folgende Nummer 5 wird angefügt:

„5. die Zusammensetzung des Aufsichtsrats gegen § 101 Absatz 4 Satz 2 verstößt.“
 - bb) In Absatz 3 wird nach Satz 1 folgender Satz eingefügt:

„Im Falle des § 250 Absatz 1 Nummer 5 gilt zudem § 99 Absatz 6 sinngemäß.“
 - c) Nach § 255 wird folgender Zweiter Abschnitt eingefügt:

„Zweiter Abschnitt

Nichtigkeit von Aufsichtsratsbeschlüssen

§ 255a

Ein Beschluss des Aufsichtsrats ist nichtig, wenn er von einem Aufsichtsrat gefasst worden ist, der unter Verstoß gegen § 101 Absatz 4 Satz 2 zusammengesetzt ist.“

- d) Der bisherige Zweite und der bisherige Dritte Abschnitt werden Dritter und Vierter Abschnitt.
6. § 405 Absatz 3a wird wie folgt geändert:
- a) In Nummer 2 wird der Punkt am Ende des Satzes durch das Wort „oder“ ersetzt.
 - b) Folgende Nummer 3 wird angefügt:

„3. entgegen § 124 Absatz 3 Satz 2 oder § 127 Satz 4 Angaben nicht, nicht richtig oder nicht vollständig macht.“
7. § 409 wird wie folgt gefasst:

„§ 409

Übergangsregelung

§ 101 Absatz 4 Satz 2 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. die dort genannte Mindestquote bis zum 1. Januar 2018 zu erreichen ist und
2. vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2017 neu zu besetzende Aufsichtsratssitze mit dem unterrepräsentierten Geschlecht besetzt werden müssen, bis eine Mindestquote von 40 Prozent erreicht ist. Satz 1 ist für den Fall des § 101 Absatz 4 Satz 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Mindestquote 30 Prozent beträgt.“

Artikel 2

Änderung des Drittelbeteiligungsgesetzes

Das Drittelbeteiligungsgesetz vom 18. Mai 2004 (BGBl. I S. 974), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 114 des Gesetzes vom 22. Dezember 2011 (BGBl. I S. 3044) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Absatz 1 Nummer 5 Satz 2 wird das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt und wird nach der Angabe „die §§ 97 bis 99“ die Angabe „und 101 Abs. 4“ eingefügt.
2. In § 4 Absatz 4 wird das Wort „sollen“ durch das Wort „müssen“ ersetzt.
3. In § 13 wird nach Nummer 6 folgende Nummer 6a eingefügt:
„6a. die zur Anpassung an die Vorgabe des § 4 Absatz 4 erforderlichen Regelungen.“

Artikel 3

Änderung des Mitbestimmungsgesetzes

Das Mitbestimmungsgesetz vom 4. Mai 1976 (BGBl. I S. 1153), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 113 des Gesetzes vom 22. Dezember 2011 (BGBl. I S. 3044) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 6 Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „§§ 97 bis 101 Abs. 1 und 3“ durch die Wörter „§§ 97 bis 101 Absatz 1, 3 und 4“ ersetzt.
2. In § 7 wird folgender Absatz 5 angefügt:
„(5) Unter den in Absatz 2 bezeichneten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Unternehmens müssen Frauen und Männer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Unternehmen vertreten sein. Bei den in Absatz 2 Nummer 1 und 2 bezeichneten Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern müssen Frauen und Männer mit einem Anteil von jeweils mindestens 40 Prozent vertreten sein. Bei den in Absatz 2 Nummer 3 bezeichneten Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern müssen Frauen und Männer mit einem Anteil von jeweils mindestens 30 Prozent vertreten sein.“
3. In § 39 wird nach Nummer 9 folgende Nummer 9a eingefügt:
„9a. die zur Anpassung an die Vorgabe des § 7 Absatz 5 erforderlichen Regelungen.“

Artikel 4

Änderung des Montanmitbestimmungsgesetzes

Das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 220 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 4 wird nach Absatz 3 folgender Absatz 4 angefügt:
„(4) Unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen Frauen und Männer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Unternehmen vertreten sein.“
2. In § 15 wird nach Buchstabe b folgender Buchstabe c angefügt:
„c) die zur Anpassung an die Vorgabe des § 4 Absatzes 4 erforderlichen Regelungen.“

Artikel 5

Änderung des Montanmitbestimmungsergänzungsgesetzes

Das Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-3, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Art. 34 des 2. Kostenrechtsmodernisierungsgesetzes vom 23. 7. 2013 (BGBl. I S. 2586) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Absatz 4 werden nach der Angabe „§ 4 Abs. 3“ die Wörter „und Absatz 4“ eingefügt und wird das Wort „findet“ durch das Wort „finden“ ersetzt.
2. In § 17 wird nach Nummer 9 folgende Nummer 9a eingefügt:
„9a. die zur Anpassung an die Vorgabe des § 5 Absatz 4 erforderlichen Regelungen.“

Artikel 6

Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes

In § 35 Absatz 3 Satz 1 des Versicherungsaufsichtsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 17. Dezember 1992 (BGBl. 1993 I S. 2), das zuletzt durch Artikel 6 Absatz 13 des Gesetzes vom 28. August 2013 (BGBl. I S. 3395) geändert worden ist, wird die Angabe „101 Abs. 1 und 3“ durch die Angabe „101 Absatz 1, 3 und 4“ ersetzt.

Artikel 7

Änderung des SE-Beteiligungsgesetzes

§ 36 Absatz 3 des SE-Beteiligungsgesetzes vom 22. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3675, 3686) wird wie folgt geändert:

1. In Satz 2 wird die Angabe „§ 6 Abs. 2 bis 4“ durch die Wörter „§ 6 Absatz 2 Satz 1 und 3, Absatz 3 und Absatz 4“ ersetzt.
2. Nach Satz 2 wird folgender Satz eingefügt:
„Frauen und Männer sind entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis zu wählen.“

Artikel 8

Änderung des SCE-Beteiligungsgesetzes

§ 36 Absatz 3 des SCE-Beteiligungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1911, 1917) wird wie folgt geändert:

1. In Satz 2 wird die Angabe „§ 6 Abs. 2 bis 4“ durch die Wörter „§ 6 Absatz 2 Satz 1 und 3, Absatz 3 und Absatz 4“ ersetzt.
2. Nach Satz 2 wird folgender Satz eingefügt:
„Frauen und Männer sind entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis zu wählen.“

Artikel 9

Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung (MgVG)

§ 25 Absatz 3 des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung vom 21. Dezember 2006 (BGBl. I S. 3332), das durch Artikel 11 des Gesetzes vom 30. Juli 2009 (BGBl. I S. 2479) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Satz 2 wird die Angabe „§ 8 Abs. 2 bis 4“ durch die Wörter „§ 8 Absatz 2 Satz 1 und 3, Absatz 3 und Absatz 4“ ersetzt.
2. Nach Satz 2 wird folgender Satz eingefügt:
„Frauen und Männer sind entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis zu wählen.“

Artikel 10**Änderung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes**

Das Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG) vom 24.6.1994 (BGBl. I S. 1406) wird wie folgt geändert:

1. In § 2 Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „, die Deutsche Bundesbank“ gestrichen.
2. § 4 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 werden die Wörter „, soweit ihr Personen verschiedenen Geschlechts mit der besonderen persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zur Verfügung stehen, für jeden auf sie entfallenden Sitz jeweils eine Frau und einen Mann zu benennen oder vorzuschlagen (Doppelbenennung)“ durch die Wörter „bei einem Benennungs- oder Vorschlagsrecht für
 1. einen Sitz, für den Sitz nach Ablauf der Amtsperiode eine dem jeweils anderen Geschlecht angehörende Person vorzuschlagen oder zu benennen,
 2. zwei oder drei Sitze, mindestens eine Frau und einen Mann vorzuschlagen oder zu benennen,
 3. vier oder fünf Sitze, mindestens zwei Frauen und zwei Männer vorzuschlagen oder zu benennen,
 4. sechs oder sieben Sitze, mindestens drei Frauen und drei Männer vorzuschlagen oder zu benennen,
 5. acht oder mehr Sitze, Frauen und Männer mit einem Anteil von jeweils mindestens 40 Prozent vorzuschlagen oder zu benennen“ersetzt.
 - b) Absatz 2 wird aufgehoben.
 - c) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 2.
 - d) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 3 und die Angabe „3“ wird durch die Angabe „2“ ersetzt.
3. § 5 wird wie folgt gefasst:

„§ 5

Berufung

(1) Bei der Berufung von Mitgliedern in Gremien im Bereich des Bundes hat die berufende Stelle Frauen und Männer wie folgt zu berücksichtigen: Besteht das Gremium aus

1. einem Sitz, so ist für das Mandat nach Ablauf der Amtsperiode eine dem jeweils anderen Geschlecht angehörende Person zu berufen,
2. zwei oder drei Sitzen, so muss mindestens eine Frau und ein Mann vertreten sein,
3. vier oder fünf Sitzen, so müssen mindestens zwei Frauen und zwei Männer vertreten sein,
4. sechs oder sieben Sitzen, so müssen mindestens drei Frauen und drei Männer vertreten sein,
5. acht oder mehr Sitzen, so müssen Frauen und Männer mit einem Anteil von jeweils mindestens 40 Prozent vertreten sein.

Erfolg die Berufung auf Grund von Vorschlägen und liegen die Vorschläge mehrerer vorschlagsberechtigter Stellen vor, so sind die Sitze anteilmäßig, jedoch in der Weise zu verteilen, dass den Grundsätzen des Satzes 1 Rechnung getragen wird.

(2) Ist die Bundesregierung berufende Stelle, so ist das in Absatz 1 genannte Verfahren innerhalb der zuständigen Bundesministerien auf den Vorschlag an das Bundeskabinett entsprechend anzuwenden.“

4. § 7 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Bei den Vorschlägen sind Frauen und Männer nach den Grundsätzen des § 4 Absatz 1 zu berücksichtigen.“

b) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Die entsendende Stelle hat bei den auf sie entfallenden Sitzen Frauen und Männer entsprechend den Vorgaben des § 5 Absatz 1 zu berücksichtigen.“

5. § 9 wird wie folgt gefasst:

„§ 9

Gremienbericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag jährlich einen Bericht über den Anteil von Frauen und Männern in Gremien im Bereich des Bundes sowie über die Entsendung von Frauen und Männern in Gremien außerhalb des Bereichs des Bundes vor. Für Gremien, in denen im Berichtszeitraum eine Neubesetzung stattgefunden hat, ist darzulegen, wie sich die Repräsentanz von Frauen und Männern unter den Mitgliedern, die dem Anwendungsbereich dieses Gesetzes unterliegen, verändert hat. Insbesondere ist darüber zu berichten, ob eine quotengerechte Berücksichtigung beider Geschlechter erfolgt ist. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.“

6. Nach § 9 wird folgender § 10 angefügt:

„§ 10

Übergangsregelung

Die §§ 4, 5 und 7 sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass die dort genannte Mindestquote bis zum 1. Januar 2018 zu erreichen ist.“

Artikel 11

Gesetz zur geschlechtergerechten Besetzung von Führungsebenen

§ 1

Gleichstellungskonzept für Führungskräfte

(1) Jedes Unternehmen im Sinne von § 101 Absatz 4 des Aktiengesetzes hat ein Gleichstellungskonzept für Führungskräfte für das Unternehmen zu entwickeln. Es enthält konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts für jede einzelne Führungskräfteebene. Die Zielvorgaben sind mit konkreten Maßnahmen zur Erreichung zu versehen, die nach den spezifischen betrieblichen Bedingungen am besten geeignet sind, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern.

(2) Ein Gleichstellungskonzept ist erstmals innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten des Gesetzes beziehungsweise nach Gründung des Unternehmens zu erstellen.

(3) Zielvorgaben und Maßnahmen sind in einem zeitlichen Stufenplan darzustellen. Der Zeitraum zur Erreichung der Zielvorgaben darf nicht später als drei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungskonzepts liegen.

(4) Das Gleichstellungskonzept ist jährlich um einen Bericht über die bereits durchgeführten Maßnahmen und die bereits erreichten Ziele zu ergänzen.

(5) Für den Vorstand ist der Aufsichtsrat zur Aufstellung der konkreten Zielvorgabe und konkreter Maßnahmen verpflichtet.

§ 2

Führungskräfteebenen

In dem Gleichstellungskonzept sind die Führungskräfteebenen präzise darzustellen. Die Unternehmen sind verpflichtet, die Führungskräfte in ihren Betrieben zu bestimmen. Mindestens aber zählen zu den Führungskräften Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist, Geschäftsführer, Betriebsleiter und andere leitende Angestellte, soweit sie

- a) zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind,
- b) Generalvollmacht oder Prokura haben oder
- c) regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnehmen, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn sie dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen treffen oder sie maßgeblich beeinflussen; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere auf Grund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

§ 3

Überprüfung

(1) Werden die benannten Ziele zu dem festgesetzten Zeitpunkt nicht oder nicht vollständig erreicht, sind die Maßnahmen zu überprüfen, zu bewerten und zielführend zu korrigieren. Die Zielvorgaben dürfen nicht in der Weise korrigiert werden, dass sie einen geringeren Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den einzelnen Führungskräfteebenen vorsehen als in dem vorhergehenden Gleichstellungskonzept. Die Gründe für die Zielverfehlung sind im korrigierten (aktuellen) Gleichstellungskonzept darzulegen.

(2) Sind die benannten Ziele erreicht worden, die Gleichstellung der Geschlechter im Unternehmen aber noch nicht, so hat das Unternehmen unverzüglich ein neues Gleichstellungskonzept zu entwickeln.

§ 4

Veröffentlichung

(1) Das Gleichstellungskonzept für Führungskräfte ist in der jeweils aktuellen Fassung auf der Internetseite der Gesellschaft dauerhaft öffentlich zugänglich zu machen. Es muss die Anzahl beschäftigter Führungskräfte, getrennt nach Tätigkeiten, Ebenen sowie Verantwortungsbereichen, aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht, enthalten.

(2) Das Gleichstellungskonzept enthält keine personenbezogenen Daten.

§ 5

Ordnungswidrigkeiten

Ordnungswidrig handelt, wer als Mitglied der Geschäftsführung oder des Aufsichtsrats oder als Abwickler einer Gesellschaft im Sinne des § 101 Absatz 4 des Aktiengesetzes

- a) entgegen § 1 kein oder ein mit falschen Angaben versehenes Gleichstellungskonzept für Führungskräfte erstellt oder

- b) entgegen § 1 kein oder ein mit falschen Angaben versehenes Gleichstellungskonzept für Führungskräfte veröffentlicht.

§ 334 Absatz 3 HGB gilt entsprechend.

Artikel 12

Änderung des Handelsgesetzbuches

Das Handelsgesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 4. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3746) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 285 wird nach Nummer 16 folgende Nummer 16a eingefügt:
„16a. das nach § 1 des Gesetzes zur geschlechtergerechten Besetzung von Führungsebenen vorgeschriebene Gleichstellungskonzept für Führungskräfte;“.
2. § 289a Absatz 2 Nummer 1 wird wie folgt gefasst:
„1. Die Erklärung gemäß § 161 und das Gleichstellungskonzept für Führungskräfte gemäß § 1 des Gesetzes zur geschlechtergerechten Besetzung von Führungsebenen;“.
3. In § 314 Absatz 1 wird nach Nummer 8 folgende Nummer 8a eingefügt:
„8a. für jedes in den Konzernabschluss einbezogene Unternehmen im Sinne des § 101 Absatz 4 das nach § 1 des Gesetzes zur geschlechtergerechten Besetzung von Führungsebenen vorgeschriebene Gleichstellungskonzept für Führungskräfte;“.
4. In § 325 Absatz 1 Satz 3 werden nach dem Wort „Erklärung“ die Wörter „,das nach § 1 des Gesetzes zur geschlechtergerechten Besetzung von Führungsebenen vorgeschriebene Gleichstellungskonzept für Führungskräfte“ eingefügt.

Artikel 13

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Berlin, den 23. Juni 2014

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zu den Änderungen im Aktiengesetz:

1. Zur Notwendigkeit einer Regelung

Der Aufsichtsrat ist in deutschen Unternehmen ein wichtiges Kontrollgremium, in dem Frauen sich allerdings kaum wiederfinden. Die Aufsichtsratsvorsitze blieben nahezu ausschließlich männlich besetzt. Nur vier von 160 Vorsitzenden (2,5 Prozent) waren Frauen.

In den letzten Jahren gab es zu dieser Schieflage eine breite öffentliche Debatte, die von vielen Organisationen wie FidAR oder dem Deutschen Juristinnenbund getragen wurde und mit der „Berliner Erklärung“ auch viele Bundestagsabgeordnete aller Fraktionen mit einschloss. Durch freiwillige Verpflichtungen der Wirtschaft ist keine zügige Verbesserung der Situation zu erwarten. Daher sind gesetzliche Regelungen unumgänglich. Damit ließe sich auch der in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes formulierte klare Auftrag: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ umsetzen.

Ein höherer Frauenanteil in den Führungsetagen würde heute und in Zukunft noch viel mehr einen realen Wettbewerbsvorteil für die Unternehmen bedeuten. In vielen Branchen ist der demographische Wandel schon deutlich spürbar. Damit werden gut ausgebildete versierte Führungskräfte zu einer knappen Ressource. Die aktive Nutzung des Wissens, der fachlichen Fähigkeiten und der Kreativität der gut ausgebildeten Frauen zeichnet eine kluge unternehmerische Politik aus.

Eine verbindliche Mindestquote für Aufsichtsräte wird den Aufholprozess gegenüber den in diesem Bereich führenden Unternehmen anderer europäischer Staaten spürbar beschleunigen und für die Unternehmen planbar machen.

Ein (auch) mit Frauen besetzter Aufsichtsrat wird überdies zu einer Verbesserung der Unternehmenskontrolle als Teil der Corporate Governance führen. Die Wirtschaftskrise war auch eine Krise der Corporate Governance, in der die Kontrolle der auf Anteilseignerseite äußerst homogen zusammengesetzten Aufsichtsräte in einigen Unternehmen erheblich versagt hat. Die Vielfalt in den Aufsichtsräten ist ein Gebot besserer Unternehmensführung und -kontrolle. Inzwischen haben sich bereits mehrere europäische Länder diesem Problem gestellt und nach Lösungen gesucht. Am konsequentesten und erfolgreichsten ist dabei Norwegen. Frankreich, Spanien, Belgien, die Niederlande, Italien und Island haben bereits Frauenquoten für Aufsichtsräte und teilweise auch für Vorstände in der Privatwirtschaft beschlossen, andere diskutieren die Einführung, so etwa Österreich, Großbritannien, Schweden und Finnland.

Auch in Unternehmen, an denen der Bund unmittelbare Beteiligungen hält, ist der Anteil von Männern und Frauen in den Aufsichtsräten nicht ausgeglichen. Nach einer Untersuchung des DIW (DIW-Wochenbericht 3/2014) von 60 im Beteiligungsbericht des Bundes gelisteten Unternehmen aus unterschiedlichen Bereichen zeigte sich ein leicht rückläufiger Anteil von Frauen in Aufsichtsräten auf nun gut 18 Prozent. Aufsichtsratsvorsitze in öffentlichen Unternehmen sind häufig an Führungspositionen in der öffentlichen Verwaltung oder politische Mandate gekoppelt. Ein niedriger Frauenanteil in diesen Bereichen beeinflusst damit auch den Frauenanteil in den Aufsichtsräten der öffentlichen Unternehmen. Klare Zielvorgaben, mehr Transparenz und ein nachhaltiges Gesetzescontrolling sind für eine Erhöhung des Anteils erforderlich.

2. Anwendungsbereich

Prinzipiell ist eine strikte Beachtung des Prinzips der Geschlechtergerechtigkeit bei der Besetzung von Aufsichtsräten aller Unternehmen anzustreben. Die vorliegende gesetzliche Regelung sieht im Aktiengesetz für Unternehmen, deren Aktien an der Börse gehandelt werden und solche, die der Mitbestimmung unterliegen, eine Quotenregelung vor. Damit unterfallen auch privatrechtliche Unternehmen mit Bundesbeteiligung der

Quote. Kleinere, nicht börsennotierte Unternehmen werden von der Quotierung ausgenommen: Die Begrenzung der Quotierung vorerst auf börsennotierte und Unternehmen einer bestimmten Größenordnung trägt dem Umstand Rechnung, dass diesen Unternehmen die Bildung eines Aufsichtsrats gesetzlich vorgegeben wird. Diese Unternehmen sind Vorgaben für die Besetzung eines Aufsichtsrats gewohnt, sie sind bereits jetzt diesbezüglich strengen Regeln unterworfen. Ab einem bestimmten Arbeitnehmeranteil sind nicht nur Aktiengesellschaften von diesen Regelungen betroffen, sondern auch Unternehmen anderer Gesellschaftsformen sind verpflichtet einen Aufsichtsrat vorzuhalten, so dass keine Benachteiligung bestimmter Unternehmensformen stattfindet. Von Unternehmen, die allgemein und öffentlich am Markt gehandelt werden, kann eine Beachtung elementarer Regelungen auch bei einem geringeren Arbeitnehmeranteil verlangt werden.

Unternehmen ab einer bestimmten Personalstärke haben nach den mitbestimmungsrechtlichen Spezialvorschriften (Mitbestimmungsgesetz, Montan-Mitbestimmungsgesetz, Mitbestimmungsergänzungsgesetz, Drittelbeteiligungsgesetz, Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einer Europäischen Genossenschaft, Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft, Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung) einen Aufsichtsrat zu bilden, der durch die Arbeitnehmerseite und durch die Aktionärsseite besetzt wird. Im Einzelnen ist der Anwendungsbereich der Quotenbestimmung für folgende Unternehmen durch die Verpflichtung zur Gründung eines Aufsichtsrats eröffnet: Aktiengesellschaft, Kommanditgesellschaft auf Aktien, Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Genossenschaft und Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit; außerdem Europäische Aktiengesellschaft, Europäische Genossenschaft und Gesellschaft nach grenzüberschreitender Verschmelzung, soweit diese für das dualistische System (Aufsichtsrat und Vorstand) optiert haben.

3. Funktionale Aufteilung

Aufsichtsräte in Unternehmen, die der Mitbestimmung unterliegen, werden einerseits durch die Anteilseignerseite und andererseits durch die Arbeitnehmerseite besetzt, wobei jeweils spezifische Besetzungsregelungen und Verfahren gelten.

Nur für die Arbeitnehmerseite gab es dabei bisher schon eine Quotenregelung. Das Drittelbeteiligungsgesetz, das Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft, das Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einer Europäischen Genossenschaft und das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung sahen als „Soll-Vorschrift“ vor, dass sich die Zusammensetzung des Aufsichtsrats durch Arbeitnehmervertreter nach dem zahlenmäßigen Verhältnis von Männern und Frauen im Unternehmen richtet. Das bewährte Repräsentationsprinzip der Arbeitnehmermitbestimmung soll zunächst beibehalten werden, eine geschlechtergerechte Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in die Aufsichtsräte wird bereits vergleichsweise erfolgreich praktiziert. Allerdings wird die „Soll-Vorschrift“ zu einer zwingenden Vorschrift ausgebaut und auf andere mitbestimmungspflichtige Sachverhalte erweitert.

Als entscheidender Schritt wird darüber hinaus auf der Kapitalseite eine Mindestquote eingeführt. Dabei hat sich die Festlegung auf eine Mindestquote von 40 Prozent in Norwegen bewährt. Eine paritätische Besetzung wird angestrebt, ließe sich jedoch in der Realität nicht immer konsequent gestalten, zumal die Umsetzung bei einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern im Aufsichtsrat ohnehin nicht durchführbar wäre. Eine Mindestquote von 40 Prozent stellt demgegenüber eine strenge, doch praktikable Vorgabe dar.

Unter Zugrundelegung des Gedankens, dass der Anteil von Männern und Frauen auf Anteilseignerseite grundsätzlich einem ausgeglichenen Verhältnis entspricht und sich dieses Verhältnis im Aufsichtsrat widerspiegeln soll, ist eine relativ ausgeglichene Besetzung des Aufsichtsrats mit Männern und Frauen erstrebenswert. Die Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat wird dementsprechend durch das Verhältnis von Männern und Frauen im Unternehmen dargestellt.

4. Sanktionen

Das bei Verstoß gegen die Mindestquote greifende Sanktionssystem wurde umfassend und scharf gefasst.

Der Gesetzentwurf sieht im Aktiengesetz zunächst die Nichtigkeit des Hauptversammlungsbeschlusses bei Verstoß gegen die Quotenbestimmung bei der Aufsichtsratswahl vor. Die aktienrechtlichen Vorschriften zur Nichtigkeit finden auch bei den anderen der Quotenregelung unterliegenden Gesellschaften über Verweisun-

gen und Analogie (vgl. für die GmbH: BGH, NJW 1997, S. 1510, Urteil vom 17.02.1997, II ZR 41/96) entsprechende Anwendung.

Um die Handlungsfähigkeit eines quotenwidrig besetzten Aufsichtsrats auszuschließen, bestimmt der Gesetzentwurf für diesen Fall die Nichtigkeit seiner Beschlüsse. Zum Tragen kommt diese Regelung insbesondere bei der Vorstandsbestellung durch den Aufsichtsrat gemäß § 84 AktG. Ein nichtiger Beschluss verhindert die Bestellung von Vorstandsmitgliedern und kann unter Umständen zur Handlungsunfähigkeit des Unternehmens führen. Darüber hinaus wird die Tätigkeit zustimmungspflichtiger Geschäfte erschwert.

Der Aufsichtsrat ist auf Antrag des Vorstands, eines Aufsichtsratsmitglieds, eines Aktionärs, eines Zehntels der Arbeitnehmer, des Betriebsrats oder der Gewerkschaften durch das Gericht der Mindestquote entsprechend zu ergänzen. Auf diese Weise ist gewährleistet, dass die Erfüllung der Quote nicht durch fehlerhafte Wahlen auf Dauer verhindert werden kann.

Die gegen die geschlechtergerechte Besetzung verstoßende Wahl der Aufsichtsratsmitglieder auf Arbeitnehmerseite ist nach den einschlägigen Bestimmungen anfechtbar. Eine fehlerhafte Besetzung kann hier ebenfalls zur Nachbesetzung durch das Gericht gemäß § 104 AktG führen.

Sanktionen bei einem Verstoß gegen die geschlechtergerechte Besetzung des Aufsichtsrats sind im Übrigen bereits durch die allgemeinen Haftungsbestimmungen im Aktiengesetz normiert, da Vorstand und Aufsichtsrat zur Überwachung und Einhaltung von rechtlichen Vorschriften und internen Regelungen bei der Gesellschaft verpflichtet sind. Unterlassen sie dies, liegt eine Pflichtverletzung vor, die eine Schadensersatzpflicht nach § 93 Absatz 2 Satz 1 AktG, § 116 AktG nach sich ziehen kann.

5. Qualifizierung

Die Errichtung von Bewerberinnen- und Bewerberpools und die Qualifizierung geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten wurden bewusst nicht gesetzlich geregelt und keiner staatlichen Stellen übertragen. Die Erfahrungen in Norwegen zeigen, dass die Einrichtung einer öffentlichen Stelle zur „Rekrutierung“ nicht notwendig ist, sondern dass die Wirtschaft im eigenen Interesse Wege zur geschlechtergerechten „Anwerbung“ von Personal für die Aufsichtsräte findet, sobald eine klare gesetzliche Vorgabe besteht.

II. Zu den Änderungen im Bundesgremienbesetzungsgesetz

1. Zur Notwendigkeit einer Regelung

Am 1.9. 1994 trat das Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) in Kraft. Das Gesetz enthält Regelungen für die Zusammensetzung von Gremien im Einflussbereich des Bundes. Zielsetzung des Gesetzes ist es, die Unterrepräsentation von Frauen in Gremien zu beseitigen und gemäß dem Verfassungsauftrag des Artikel 3 Absatz 2 GG Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter zu ergreifen (Drs. 12/5468 S. 19).

Laut dem 5. Gremienbericht der Bundesregierung zum Bundesgremienbesetzungsgesetz betrug der Frauenanteil an allen Gremien im Einflussbereich des Bundes im Jahr 2009 24,5% (Bt Drs. 17/4308 (neu) S. 14). Der Bericht stellt fest, „von dem gesetzlichen Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe [sei] der aktuelle Stand der Gremienbesetzung noch weit entfernt.“ (Bt Drs. 17/4308 (neu) S. 14). Ferner wird konstatiert, dass „sich die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Gremien nicht von selbst einstellt.“ (Bt Drs. 17/4308 (neu) S. 15).

Um dem Verfassungsauftrag des Artikel 3 Absatz 2 GG, fast 20 Jahre nach Inkrafttreten des BGremBG, zur Durchsetzung zu verhelfen, bedarf es mithin einer gesetzlichen Novellierung. Der vorliegende Gesetzentwurf verfolgt das Ziel durch klare und verbindliche Vorgaben Chancengleichheit herzustellen.

2. Zum Anwendungsbereich

Das BGremBG enthält Regelungen für die Zusammensetzung von Gremien im Einflussbereich des Bundes soweit der Bund für deren Mitglieder Berufungs- oder Entsendungsrecht hat.

Die Erscheinungsformen der vom Gesetz erfassten Gremien sind dabei sehr vielfältig. Das BGremBG nennt beispielhaft Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse oder Verwaltungsräte. Diese Auflistung ist je-

doch ausdrücklich nicht als abschließend zu verstehen, vielmehr erfasst das BGremBG grundsätzlich alle Varianten von Gremien im Einflussbereich des Bundes.

Nach § 2 Absatz 2 Satz 2 BGremBG erstreckt sich der Anwendungsbereich nicht auf Personen, bei denen die Begründung ihrer Mitgliedschaft in einem Gremium auf einem Wahlverfahren beruht. Gesetze, die ein solches Wahlverfahren vorsehen, sind beispielsweise das Aktiengesetz (§ 101 Absatz 1 AktG) und das Gesetz betreffend die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (§ 52 Absatz 1 GmbHG in Verbindung mit § 101 Absatz 1 AktG). Für Mitglieder in Aufsichtsräten börsennotierter und/oder mitbestimmungspflichtiger Unternehmen gelten in diesem Fall jedoch die Vorgaben der Artikel 1-10 dieses Gesetzentwurfs - insofern ist auch in größere Unternehmen mit Bundesbeteiligung eine verbindliche Zielvorgabe vorgegeben. Die Ausnahme des § 2 Absatz 2 BGremBG erstreckt sich ausdrücklich nur auf die Begründung der Mitgliedschaft, das heißt auf die Personen und nicht auf das betreffende Gremium insgesamt. Ist ein Entsendungsrecht des Bundes zum Beispiel im Rahmen des § 101 Absatz 2 AktG begründet, ist für diese Personen das BGremBG einschlägig.

3. Zum Verfahren

Da das bisher im BGremBG verankerte Prinzip der Doppelbenennung - für jeden Sitz, für den ein Vorschlagsrecht besteht, sind eine Frau und ein Mann vorzuschlagen bzw. zu benennen - nicht zu einer paritätischen Besetzung von Gremien mit Frauen und Männern beigetragen hat, wird das komplizierte und ineffektive Instrument abgeschafft und bereits im Vorschlagverfahren eine feste Mindestquote von 40 Prozent für beide Geschlechter verankert.

Die bisher im BGremBG vorgesehene Regelung, die bei der Berufung eine Berücksichtigung von „Frauen[n] und Männer[n] mit dem Ziel ihrer gleichberechtigten Teilhabe“ vorsieht und keine verbindliche Zielvorgabe enthält, wird ebenfalls durch eine verpflichtende Mindestquote von 40 Prozent für Vertreter beiderlei Geschlechts ersetzt.

Für die Entsendung von Mitgliedern in Gremien außerhalb des Bereichs des Bundes wird, in Analogie zum Verfahren bei Gremien im Bereich des Bundes, eine feste Quotenvorgabe vorgeschrieben.

Um zu ermöglichen, dass in Zukunft eine umfassende und regelmäßige Unterrichtung des Bundestages über den Anteil von Frauen und Männern in Gremien sichergestellt wird, sieht der Gesetzentwurf darüber hinaus Änderungen im Bereich der Berichtspflichten vor.

III. Zum Gesetz zur geschlechtergerechten Besetzung von Führungsebenen

1. Zur Notwendigkeit einer Regelung

Im Jahr 2012 betrug der Frauenanteil in Führungspositionen bei Unternehmen ab 500 Mitarbeitern 8,7 Prozent (<http://de.statista.com/statistik/daten/studie/182510/umfrage/frauenanteil-in-fuehrungspositionen-nach-unternehmensgroesse/>). Nicht nur in Aufsichtsräten und Vorständen, auch im operativen Unternehmensbereich durchstoßen trotz hoher fachlicher Qualifikation nur wenige Frauen die sogenannte „gläserne Decke“. Sie steigen selten in eine Führungsposition im mittleren oder gehobenen Management auf.

Laut der Studie „Frauen in Führungspositionen“, 2010 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt, ist eines der Hauptargumente der Frauen gegen einen Sprung in eine Führungsposition, dass der ohnehin schon schwierige Spagat, Familie und Beruf zu vereinbaren, noch schwerer zu bewältigen sein würde. Neben gesetzlichen Regelungen für die Aufsichtsräte sind weitere Maßnahmen erforderlich, die eine Frauenförderung für Vorstände und Unternehmensebenen unterhalb von Aufsichtsrat oder Vorstand verpflichtend vorsehen.

2. Zum Anwendungsbereich und zum Verfahren

Börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen werden veranlasst ein Gleichstellungskonzept zu erstellen, in dem für jede Führungsebene in jedem ihrer Betriebe eine Erhöhung des Anteils des Minderheitengeschlechts vorzusehen ist.

Flankiert wird die unternehmenseigene Quote durch die Verpflichtung zur Erhebung geschlechtsspezifischer Daten sowie konkreter und überprüfbarer Maßnahmen zur Erreichung vorher festgelegter Gleichstellungsziele. Welche Maßnahmen die Unternehmen ergreifen, soll dabei ihnen überlassen bleiben.

Das Gleichstellungskonzept ist auf der Unternehmenswebsite der Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen. Es unterliegt der Publizitätspflicht.

3. Sanktionen

Der Gesetzentwurf bestimmt die Nichterstellung oder die Erstellung unter falschen Angaben und bzw. die Nichtveröffentlichung oder die Veröffentlichung unter falschen Angaben eines Gleichstellungskonzepts zur Ordnungswidrigkeit.

Weitere harte Sanktionen sind nicht vorgesehen. Der Druck zur Einhaltung der unternehmerischen Vorgaben und zur Erhöhung des Minderheitenanteils wird über die Kontrolle durch die Öffentlichkeit und die Rechtfertigung ihr gegenüber entstehen.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 – **Änderungen im Aktiengesetz**

Zu Nummer 1 (Änderung des § 101)

Die Regelung stellt das Kernstück der Reform dar. Satz 1 gibt dabei das allgemeine Ziel vor, das sowohl für die Arbeitnehmer- als auch für die Kapitaleseite gilt.

Die Einzelregelungen für die Arbeitnehmerseite (Repräsentationsprinzip) werden in den Spezialgesetzen geregelt (Artikel 2 bis 9).

Für die Anteilseignerseite trifft Satz 2 die entscheidende Regelung. Es wird eine Mindestquote in Höhe von 40 Prozent für Männer und Frauen in Aufsichtsräten verbindlich festgelegt.

In den Nummern 1 und 2 des Satzes 2 wird eine Beschränkung auf Unternehmen, deren Anteile an der Börse gehandelt werden, wie Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien, und auf Unternehmen, die der Mitbestimmung unterliegen, vorgenommen. Der Begriff der Börsennotierung ist im Sinne von § 3 Absatz 2 Aktiengesetz zu verstehen. Erfasst werden damit 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, praktisch also dann, wenn die Aktien der Gesellschaft zum Handel an einem regulierten Markt (§§ 32 ff. BörsG) zugelassen sind. Auch die Zulassung an einer ausländischen Börse mit vergleichbarer Notierung reicht aus. Nicht erfasst sind demgegenüber Gesellschaften, die im Zeitpunkt des Verstoßes gegen die Quote lediglich im Freiverkehr (Open Market) notiert sind, wobei unerheblich ist, ob es sich um eine Notierung im allgemeinen Freiverkehr oder aber in einem Qualitätssegment des Freiverkehrs (Entry Standard der Frankfurter Wertpapierbörse, M:access der Börse München) handelt.

Bei mitbestimmten Unternehmen handelt es um Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien sowie um Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Genossenschaften, Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit, Europäische Gesellschaften, Europäische Genossenschaften und Gesellschaften nach einer grenzüberschreitenden Verschmelzung. Ausgenommen sind im Umkehrschluss aufgrund ihrer Mitarbeiteranzahl oder ihrer fehlenden Börsenzulassung kleinere Gesellschaften.

Die Mindestquote findet bei der SE Anwendung, soweit sie der Arbeitnehmermitbestimmung kraft Gesetzes unterliegt und dualistisch strukturiert ist. Auf Mitbestimmungsregelungen durch Vereinbarung ist die Mindestquote bei der SE nicht anwendbar.

Das Merkmal „ohne Bindung an einen Wahlvorschlag“ stellt klar, dass Satz 2 nur für die Kapitaleseite gilt, da unter dem Montanmitbestimmungsgesetz die Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter von der Hauptversammlung gewählt werden, diese aber einem Wahlvorschlag verpflichtet ist.

Satz 3 trägt der Tatsache Rechnung, dass bestimmte Aktionärinnen und Aktionäre Entsendungsrechte in den Aufsichtsrat haben können. Da hierdurch die Mindestquote unterlaufen werden könnte, sollen diese Besetzungen bei der Mindestquote Berücksichtigung finden.

Bei den der Mitbestimmung unterliegenden Unternehmen ist die Zahl der von den Anteilseignern zu wählenden Aufsichtsratsmitglieder eine gerade Zahl, so dass eine 40-Prozent-Quote praktisch umsetzbar ist. Für Ausnahmefälle wie beispielsweise börsennotierte Unternehmen, die nicht der Mitbestimmung unterliegen und die in Ausnahmefällen einen Aufsichtsrat von drei Personen aufweisen, bestimmt Satz 4, dass eine 30-Prozent-Quote Anwendung finden soll.

Das Aktiengesetz gibt den Unternehmen keine Regelungen zur Ausgestaltung der Wahl vor. Sie sind für den Fall, dass mehrere Mitglieder gleichzeitig zu wählen sind, grundsätzlich frei, dies in Einzelwahl oder Listenwahl zu tun. Einzelheiten hierzu legen die Unternehmen in der Regel in der Satzung fest. Der Corporate Governance Kodex empfiehlt, Wahlen zum Aufsichtsrat als Einzelwahl, bei der in getrennten Abstimmungen, das heißt nacheinander, über die Kandidaten entschieden wird, durchzuführen (5.4.3). Bei der Einzelwahl ist ein Wahlbeschluss nichtig, wenn der in der chronologischen Abfolge als erster das Mindestanteilsgebot verletzt sowie gegebenenfalls auch die folgenden unter Verletzung der Mindestquote beschlossenen Wahlen.

Bei der Blockwahl hingegen ist das gesamte Abstimmungsergebnis nichtig, wenn es die Quote verletzt.

Zu Nummer 2 (Änderung des § 104)

Die in § 104 AktG neu eingefügte Regelung, dass der Aufsichtsrat bei nicht der Mindestquote entsprechender Besetzung auf Antrag durch das Gericht nachbesetzt werden kann, dient der Verdeutlichung und Klarstellung, da dies wohl bereits nach geltender Rechtslage gemäß der Absätze 1 und 2 möglich wäre. Nach allgemeiner Meinung bedeutet die Nichtigkeit des Hauptversammlungsbeschlusses das Ausbleiben der angestrebten Rechtswirkung. Der oder die Gewählte kann nicht Aufsichtsratsmitglied werden, unabhängig davon, ob er oder sie die Wahl annimmt oder nicht (vgl. Hüffer, Aktiengesetz, 9. Auflage 2010, § 250 Rn. 16; Habersack in Münchener Kommentar zum Aktiengesetz, 3. Auflage 2008, § 104 Rn. 8 m. w. N.). Satz 2 des § 104 Absatz 3a AktG – die Bestellung muss der Mindestquote entsprechend erfolgen – dient ebenfalls der Klarstellung, da Absatz 4 Satz 3 bestimmt, den Aufsichtsrat den gesetzlichen Anforderungen gemäß zu besetzen.

Die Bestimmung des § 104 Absatz 3a ist unmittelbar bei der AG und über entsprechende Verweise bei der KGaA, der mitbestimmten GmbH, der mitbestimmten Genossenschaft, bei dem VVaG, bei der Europäischen Gesellschaft, bei der Europäischen Genossenschaft und bei der Gesellschaft nach einer grenzüberschreitenden Verschmelzung anwendbar.

Für entsprechend anwendbar erklärt wurden die Regelungen zu den Verfahrenskosten nach § 99 Absatz 6 Aktiengesetz. Hiernach ist Schuldner der Kosten grundsätzlich die Gesellschaft. Diese Regelung wurde aufgenommen, um den möglichen Antragstellern die Entscheidung bezüglich eines Antrags nicht durch eine Kostenbelastung zu erschweren.

Zu Nummer 3 (Änderung des § 124)

Die Regelung sieht vor, dass der Aufsichtsrat, der bei der Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern durch die Hauptversammlung zu Wahlvorschlägen verpflichtet ist, bei diesen Vorschlägen explizit auf die Quotierung und die Rechtsfolgen im Falle eines Verstoßes sowie die Anzahl der Mindestsitze für Männer und Frauen hinweisen muss. Damit soll der Hauptversammlung eine sachgemäße Vorbereitung auf die quotierte Aufsichtsratswahl ermöglicht werden. Da der Vorschlag des Aufsichtsrats auf das Zustandekommen eines inhaltlich rechtmäßigen Beschlusses zielen muss, dient die Regelung der Klarstellung, dass die Wahlempfehlung den Anforderungen des § 101 Absatz 4 AktG zu genügen hat.

Zu Nummer 4 (Änderung des § 127)

Die Regelung bezweckt, dass im Falle von oppositionellen Vorschlägen einer Aktionärin oder eines Aktionärs für die Aufsichtsratswahlen, über die der Vorstand die Aktionärinnen und Aktionäre zu unterrichten hat, dieser die Vorschläge mit einem Hinweis auf die Quotenregelung und die Nichtigkeitsfolge versieht, um die Aktionärinnen und Aktionäre bereits zum Zeitpunkt der Vorbereitungen auf die Hauptversammlung entsprechend zu unterweisen.

Zu Nummer 5 (Änderung des Siebenten Teils)

Die neue Regelung im § 250 AktG erweitert die Sachverhalte, in denen ein Beschluss der Hauptversammlung über die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern nichtig ist, auf die Quotenbestimmung. Damit können eine Aktionärin oder ein Aktionär, der Vorstand, ein Mitglied des Vorstands oder des Aufsichtsrats oder eine in § 250 Absatz 2 AktG bezeichnete Organisation oder Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Nichtigkeit eines gegen die Quotenregelung verstoßenden Hauptversammlungsbeschlusses geltend machen. Die Nichtigkeit des Hauptversammlungsbeschlusses führt dazu, dass die oder der Gewählte unabhängig davon, ob sie oder er die Wahl annimmt oder nicht, nicht Aufsichtsratsmitglied werden kann. Die Nichtigkeit der Wahl kann eine Beschlussunfähigkeit des Aufsichtsrates (§ 108 AktG) nach sich ziehen.

Für entsprechend anwendbar erklärt wurden die Regelungen zu den Verfahrenskosten nach § 99 Absatz 6 Aktiengesetz. Hiernach ist Schuldner der Kosten grundsätzlich die Gesellschaft. Diese Regelung wurde aufgenommen, um den möglichen Klägern die Entscheidung bezüglich einer Klage nicht durch eine Kostenbelastung zu erschweren.

Ein nicht der Mindestquote entsprechender Aufsichtsrat ist nach der derzeitigen Gesetzeslage nicht per se beschlussunfähig. Um einer ordnungsgemäß umgesetzten Mindestquote noch mehr Durchsetzungskraft zu verleihen, wird durch den neu eingeführten § 255a AktG die Nichtigkeit von Beschlüssen eines Aufsichtsrats, dessen Zusammensetzung der Quotenregelung widerspricht, festgesetzt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats inklusive der Arbeitnehmervertreter sollen sich entsprechend auf die Nichtigkeit berufen können.

Zu Nummer 6 (Änderung des § 405)

Durch die neu geschaffene Nummer 3 des § 405 Absatz 3a wird die falsche Belehrung der Aktionäre bezüglich der Quotierung des Aufsichtsrats im Vorfeld der Hauptversammlung als Ordnungswidrigkeit ausgestaltet. Dies soll Aufsichtsrat und Vorstand für den Bereich der Mindestquote zu strenger Sorgfalt anhalten und gleichzeitig die Aktionäre vor Falschinformationen schützen, die zu einer Ungültigkeit der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder führen können.

Zu Nummer 7 (Übergangsregelung)

Die Unternehmen sind verpflichtet eine Mindestquote von 40% für neu zu besetzende Aufsichtsratssitze ab dem Jahre 2016 und eine Mindestquote von 40% ab dem Jahre 2018 einzuhalten.

Den Unternehmen soll Gelegenheit gegeben werden, die Neubesetzungen vorzubereiten. Die vorzeitige Niederlegung von Aufsichtsratsmandaten zur Einhaltung der Quote soll möglichst vermieden werden. Daher ist die Mindestquote erst ab dem Jahre 2018 einzuhalten.

Werden Aufsichtsratsposten bereits vor dem Jahre 2018 neu besetzt, müssen diese Besetzungen ab dem Jahre 2016 zur Zielerreichung der 40%-Quote beitragen.

Für dreiköpfige Aufsichtsräte beträgt die Mindestquote entsprechend 30 Prozent.

Zu Artikel 2 – Änderung des Drittelbeteiligungsgesetzes**Zu Nummer 1 (Änderung des § 1)**

Für die Genossenschaft wird der Verweis auf die Quotenregelung für die Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseignerseite ergänzt.

Zu Nummer 2 (Änderung des § 4)

Die bereits bestehende Regelung, dass die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach ihrer geschlechtlichen Verteilung im Unternehmen im Aufsichtsrat zu besetzen sind, wird verschärft. Die „Soll-Vorschrift“ wird in eine „Muss-Vorschrift“ umgewandelt.

Ist nur ein Sitz zu besetzen, erhält das im Unternehmen überwiegend vertretene Geschlecht diesen Sitz. Für den unwahrscheinlichen Fall, dass beide Geschlechter im Unternehmen paritätisch vertreten sind, besteht keine Bindungswirkung, d.h. es kann entweder ein Mann oder eine Frau den Aufsichtsratsposten einnehmen.

Zu Nummer 3 (Änderung des § 13)

Die Umsetzung der Vorgaben des § 4 Absatz 4 soll in einer Wahlordnung geregelt werden.

Zu Artikel 3 – Änderung des Mitbestimmungsgesetzes

Die für die Bildung des Aufsichtsrats auf Anteilseignerseite bestimmten Vorschriften des Aktienrechts werden um die Quotenregelung ergänzt. Dies ist für die Aktiengesellschaft und die Kommanditgesellschaft auf Aktien deklaratorisch, für die Gesellschaft mit beschränkter Haftung und die Genossenschaft konstitutiv.

Zu Nummer 2 (Änderung des § 7)

Die bislang im Drittelbeteiligungsgesetz bestehende Soll-Vorschrift wird nun auf Unternehmen, die dem Mitbestimmungsgesetz unterliegen, erweitert und ebenfalls verschärft. Die Aufsichtsräte müssen auf Arbeitnehmerseite nach ihrer geschlechtlichen Verteilung im Unternehmen besetzt sein.

Für die Gewerkschaftsvertreter gilt die gleiche Quote wie für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Anteilseignerseite. Dies ist sachgerecht, da ihnen in der Regel ein größerer Kreis an Mitgliedern des jeweiligen Geschlechts zur Verfügung steht als in manchen Unternehmen. Zudem sind es bereits heute zumeist die Gewerkschaften, die durch die Entsendung ihrer Gewerkschaftsvertreterinnen für eine Erhöhung des Anteils an weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern sorgen.

Zu Nummer 3 (Änderung des § 39)

Die Umsetzung der Vorgaben des § 4 Absatz 4 soll in einer Wahlordnung geregelt werden.

Zu Artikel 4 – Änderung des Montanmitbestimmungsgesetzes**Zu Nummer 1 (Änderung des § 4)**

Die bislang im Drittelbeteiligungsgesetz bestehende Soll-Vorschrift wird nun auf Unternehmen, die dem Montanmitbestimmungsgesetz unterliegen, erweitert und ebenfalls verschärft. Die Aufsichtsräte müssen auf Arbeitnehmerseite nach ihrer geschlechtlichen Verteilung im Unternehmen besetzt sein.

Zu Nummer 2 (Änderung des § 15)

Die Umsetzung der Vorgaben des § 4 Absatz 4 soll in einer Wahlordnung geregelt werden.

Zu Artikel 5 – Änderung des Montanmitbestimmungsergänzungsgesetzes**Zu Nummer 1 (Änderung des § 5)**

Die Vorschrift der geschlechtergerechten Besetzung des Aufsichtsrats des Montanmitbestimmungsgesetzes wird für entsprechend anwendbar erklärt.

Zu Nummer 2 (Änderung des § 17)

Die Umsetzung der Vorgaben des § 5 Absatz 4 soll in einer Wahlordnung geregelt werden.

Zu Artikel 6 – Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes (Änderung des § 35)

Die Verweisungen auf die aktienrechtlichen Bestimmungen für den Aufsichtsrat des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit werden um die Regelung der Quotierung ergänzt.

Zu Artikel 7 – Änderung des SE-Beteiligungsgesetzes (Änderung des § 36)

Auch bei der Europäischen Gesellschaft existiert bereits eine Soll-Vorschrift, dass die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach ihrer zahlenmäßigen Verteilung im Unternehmen im Auf-

sichtsrat zu besetzen sind. Diese Bestimmung wird durch eine obligatorische Regelung verschärft. Ist nur ein Sitz zu besetzen, erhält das im Unternehmen überwiegend vertretene Geschlecht diesen Sitz. Für den unwahrscheinlichen Fall, dass beide Geschlechter im Unternehmen paritätisch vertreten sind, besteht keine Bindungswirkung, d.h. es kann entweder ein Mann oder eine Frau den Aufsichtsratsposten einnehmen.

Zu Artikel 8 – Änderung des SCE-Beteiligungsgesetzes (Änderung des § 36)

Bei der Europäischen Genossenschaft gibt es ebenfalls eine Soll-Vorschrift, nach der die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach ihrer zahlenmäßigen Verteilung im Unternehmen im Aufsichtsrat besetzt werden sollen. Diese Bestimmung wird durch eine „Muss-Vorschrift“ ersetzt.

Ist nur ein Sitz zu besetzen, erhält das im Unternehmen überwiegend vertretene Geschlecht diesen Sitz. Für den unwahrscheinlichen Fall, dass beide Geschlechter im Unternehmen paritätisch vertreten sind, besteht keine Bindungswirkung, d.h. es kann entweder ein Mann oder eine Frau den Aufsichtsratsposten einnehmen.

Zu Artikel 9 – Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung (Änderung des § 25)

In den Regelungen der Gesellschaft nach einer grenzüberschreitenden Verschmelzung ist die Besetzung des Aufsichtsrats auf Arbeitnehmerseite nach der zahlenmäßigen Verteilung im Unternehmen als „Soll-Vorschrift“ bestimmt. Diese Bestimmung wird ebenfalls durch eine obligatorische Regelung verschärft.

Ist nur ein Sitz zu besetzen, erhält das im Unternehmen überwiegend vertretene Geschlecht diesen Sitz. Für den unwahrscheinlichen Fall, dass beide Geschlechter im Unternehmen paritätisch vertreten sind, besteht keine Bindungswirkung, d.h. es kann entweder ein Mann oder eine Frau den Aufsichtsratsposten einnehmen.

Zu Artikel 10 – Änderung im Bundesgremienbesetzungsgesetz

Zu Nummer 1 (Änderung des § 2 Absatz 2)

Im Gesetzgebungsverfahren zum BGremBG wurde angeführt, die Bundesbank sei vom Geltungsbereich auszunehmen, da „sie durch die im Entstehen begriffene Wirtschafts- und Währungsunion in das europäische System der Zentralbanken und der europäischen Zentralbank eingegliedert wird. Sie wird hierdurch zwar nicht zwangsläufig ihre rechtliche Selbständigkeit als bundesunmittelbare juristische Person des öffentlichen Rechts im Sinne des § 2 Absatz 1 des Gesetzes über die Deutsche Bundesbank verlieren. Derzeit sind jedoch die organisatorischen Folgen dieser Eingliederung nicht zu übersehen, so daß die Anwendung des Gesetzesentwurfs auf die Deutsche Bundesbank gegebenenfalls den europäischen Entwicklungen vorgreifen würde“ (BT Drs. 12/5468 S. 49).

Da der Eingliederungsprozess mittlerweile abgeschlossen ist, wird mit einer Einbeziehung der Deutschen Bundesbank in den Anwendungsbereich des BGremBG den europäischen Entwicklungen nicht mehr vorgegriffen. Vielmehr ist die Deutsche Bundesbank weiterhin rechtlich selbständig. Insofern ist sie nunmehr in den Anwendungsbereich des BGremBG einzubeziehen.

Zu Nummer 2 (Änderung des § 4)

§ 4 enthält Vorgaben für das Vorschlagsverfahren zur Berufung von Mitgliedern in Gremien im Bereich des Bundes. Ein Gremium im Bereich des Bundes ist gegeben, wenn die Berufung der Mitglieder insgesamt dem Bund obliegt.

Zu Nummer 2a (Änderung des § 4 Absatz 1)

In der bisher geltenden Fassung des BGremBG war die vorschlagsberechtigte Stelle nach § 4 Absatz 1 BGremBG g.F. verpflichtet, für jeden auf sie entfallenden Sitz jeweils eine Frau und einen Mann zu benennen oder vorzuschlagen, soweit ihr Personen mit der besonderen persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zu Verfügung stehen. Dieses sog. Prinzip der Doppelbenennung sollte „für die berufende Stelle die Voraussetzungen dafür [schaffen], daß sie unter einer größeren Zahl von benannten Personen auswählen kann um so ihrer Pflicht zur angemessenen Berücksichtigung von Frauen und Männern bei der Berufung

nachkommen zu können“ (Bt Drs. 12/5468 S. 51). Bei der Evaluation zum BGremBG wurden jedoch ersichtlich, dass das Verfahren eine gleichberechtigte Berücksichtigung von Frauen in Gremien im Bereich des Bundes nicht wesentlich hat forcieren können (Bt Drs. 17/4308 (neu) S. 35 ff.).

Die Gesetzesnovelle sieht insofern die Abschaffung des komplizierten und uneffektiven Instruments vor und enthält für vorschlagsberechtigte Stellen stattdessen eine feste Quotenvorgabe. Durch die verbindliche Vorgabe wird sichergestellt, dass Frauen und Männer bereits im Vorschlagverfahren mit jeweils mindestens 40 % zu berücksichtigen sind und eine quotengerechte Berufung des gesamten Gremiums erfolgen kann.

Sofern das Vorschlagsrecht lediglich für einen Sitz besteht, ist keine Berücksichtigung beider Geschlechter mit mindestens 40 Prozent möglich, insofern sieht die Vorschrift in diesem Fall für jede zweite Amtszeit eine alternierende Pflicht zur Berücksichtigung einer Frau/eines Mannes vor. Besteht das Vorschlagsrecht für wenige Sitze, so ist eine Berücksichtigung beider Geschlechter mit mindestens 40 Prozent ebenfalls nicht stets möglich, insofern sind konkrete Vorgaben für die Benennung/Ausübung des Vorschlagsrechts vorgegeben.

Aus § 4 Absatz 1 BGremBG n.F. ergibt sich für vorschlagsberechtigte Stellen die Aufgabe, die Vorauswahlverfahren so zu gestalten, dass eine quotengerechte Benennung/Ausübung des Vorschlagsrechtes möglich ist. Eine unzulässige Aushöhlung des Vorschlagsrechtes ist mit der Regelung nicht verbunden, da der Gesetzgeber, wenn er gesellschaftlichen Institutionen ein Benennungs- oder Vorschlagsrecht einräumt, dieses auch inhaltlich konkretisieren kann. Darüber hinaus steht den Institutionen kein selbständiges, einer gesetzlichen Regelung oder der Organisationsgewalt des Bundes übergeordnetes Besetzungsrecht im Hinblick auf Gremien im Bereich des Bundes zu.

Zu Nummer 2b (Änderung des § 4 Absatz 2)

§ 4 Absatz 2 BGremBG g.F. wird ersatzlos gestrichen. Ein Ausnahmetatbestand, der ein Abweichen von einer quotengerechten Ausübung des Vorschlagsrechtes ermöglicht, wird nicht aufgenommen.

Eine Ausnahme für den Fall, dass keine geeignete Person gefunden wurde erübrigt sich - die heutige Frauengeneration ist so gut ausgebildet wie keine Generation vor ihr, insofern mangelt es nicht an geeigneten Kandidatinnen für die Besetzung von Gremienposten.

Ein Ausnahmetatbestand, der ein Abweichen von der quotengerechten Ausübung des Vorschlagsrechtes ermöglicht, sofern rechtliche Gründe entgegenstehen, wird nicht aufgenommen. Nur auf diese Weise kann effektiv verhindert werden, dass durch die Einführung spezieller Zusammensetzungsregelungen in Satzungen die Zielsetzung des Gesetzes unterlaufen wird.

Zu Nummer 2c (Änderung des § 4 Absatz 3)

Dies ist eine Folgeänderung.

Zu Nummer 2d (Änderung des § Absatz 4)

Dies ist eine Folgeänderung

Zu Nummer 3 (Änderung des § 5)

§ 5 regelt die Berufung von Mitgliedern in Gremien im Bereich des Bundes.

§ 5 Absatz 1 adressiert die berufende Stelle, diese trägt die Verantwortung für eine quotengerechte Zusammensetzung des gesamten Gremiums. Die Vorschrift regelt die Vorauswahl der Mitglieder vor dem Berufsakt, umfasst jedoch auch den eigentlichen Berufsakt. Die berufende Stelle ist nach § 5 Absatz 1 BGremBG n.F. verpflichtet, Frauen und Männer derart zu berücksichtigen, dass sie mit jeweils mindestens 40 Prozent in dem Gremium vertreten sind. Bei kleineren Gremien sind konkrete Vorgaben für die Berufung vorgesehen.

Sofern im Rahmen des Vorschlagsverfahrens mehrere Stellen vorschlagsberechtigt sind, sind deren Vorschläge grundsätzlich anteilig zu berücksichtigen. Allerdings ist dabei der Pflicht zur quotengerechten Zusammensetzung des Gremiums Rechnung zu tragen - das Auswahlrecht der berufenden Stelle wird insofern eingeschränkt. Sind mehrere Stellen im Rahmen des Vorschlagsverfahrens vorschlagsberechtigt und steht der berufenden Stelle kein Auswahlrecht zu, so kann die Quotenvorgabe des § 5 Absatz 1 BGremBG n.F. teil-

weise geringfügig unterschritten werden, sofern die vorschlagsberechtigten Stellen im Rahmen der Vorgaben des § 4 Absatz 1 mehrheitlich Vertreter eines Geschlechts vorschlagen oder benennen. Wenn mehrere Stellen für einen Sitz vorschlagsberechtigt sind und sich durch die Pflicht zur alternierenden Benennung von einer Frau bzw. eines Mannes eine überproportionale Repräsentanz eines Geschlechts in einer Amtszeit ergibt, wird diese in der nächsten Amtszeit ausgeglichen.

Zu Nummer 4 (Änderung des § 7)

§ 7 enthält Regelung für die Entsendung von Mitgliedern in Gremien außerhalb des Bereichs des Bundes. Ein Gremium außerhalb des Bereichs des Bundes ist gegeben, wenn der Bund keinen Einfluss auf die Zusammensetzung des gesamten Gremiums hat, die in § 6 genannten Stellen aber mindestens ein Mitglied in das Gremium entsenden.

Zu Nummer 4a (Änderung des § 7 Absatz 2)

In Analogie zu den Regelungen für die Besetzung von Gremien im Bereich des Bundes wird eine feste Quote für die Ausübung des Vorschlagsrechtes vorgeschrieben. Frauen und Männer sind bei den auf die entsendende Stelle entfallenden Sitzend entsprechend den Vorgaben in § 4 Absatz 1 BGremBG n.F. zu berücksichtigen.

Zu Nummer 4b (Änderung des § 7 Absatz 3)

§ 7 Absatz 3 BGremBG n.F. enthält eine verpflichtende Quote bei der Entsendung von Mitgliedern in Gremien außerhalb des Bereichs des Bundes. Die entsendende Stelle ist verpflichtet, bei den auf sie entfallenden Sitzen Frauen und Männer entsprechend den Vorgaben des § 5 Absatz 1 BGremBG n.F. zu berücksichtigen. Steht der entsendenden Stelle bspw. ein Entsendungsrecht für drei Sitze zu, so hat sie mindestens eine Frau und einen Mann zu entsenden.

Die Regelung erfasst u.a. Mitglieder in Gremien von Kapitalgesellschaften, bei denen durch Rechtsvorschriften ein Wahlverfahren nicht vorgeschrieben ist und für die der Bund Entsendungsrechte hat, so z.B. die Mitglieder in Aufsichtsräten von Aktiengesellschaften, für die dem Bund nach § 101 Abs. 2 AktG Entsendungsrechte zustehen.

Zu Nummer 5 (Änderung des § 9)

§ 9 enthält verpflichtende Vorgaben für den Gremienbericht. Nach der Gesetzesnovelle ist der Bundestag jährlich über den Frauenanteil in Gremien im Einflussbereich des Bundes zu informieren. Die Berichtspflicht bezieht sich auf alle Gremien im Anwendungsbereich des Gesetzes. Die bisher vorgesehene Beschränkung auf „wesentliche“ Gremien wird abgeschafft, auf diese Weise wird sichergestellt, dass der Bundestag umfangreich informiert wird. Durch die verkürzten Berichtspflichten ist eine kurzfristige gesetzgeberische Reaktion möglich. Die detailliertere Festlegung der Berichtsinhalte versetzt den Gesetzgeber darüber hinaus in die Lage gezielter gesetzgeberisch nachzusteuern.

Zu Nummer 6 (§ 10)

Die berufende/entsendende Stelle ist verpflichtet, ab dem 1. Januar 2018 die Zielvorgabe von 40% einzuhalten.

Zu Artikel 11 – Gesetz zur geschlechtergerechten Besetzung von Führungsebenen

Zu § 1

Mit dieser Regelung wird sowohl den börsennotierten als auch den der Mitbestimmung unterliegenden Unternehmen die Erstellung eines Gleichstellungskonzepts für ihre Führungskräfte auferlegt. Vorstände und Aufsichtsräte sind verpflichtet in ihren Unternehmen die Voraussetzungen für die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts in den Führungsetagen zu schaffen.

Die Geschäftsführung erstellt innerhalb eines Jahres ein Konzept, in dem zunächst ein Zielwert für den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts auf jeder einzelnen Führungskräfteebene festgelegt und sodann bestimmt wird, mit welchen Maßnahmen dieser Zielwert erreicht wird. Die Umsetzung der Maßnahmen richtet

sich nach einem vorzugebenen Zeitplan; der Zeitraum zur Erreichung der Erhöhung des Minderheitenanteils auf allen Führungskräfteebenen beträgt drei Jahre.

Auf die Unternehmen entfallen jährliche Berichtspflichten zum Stand der geplanten Umsetzungen und Ziele. Dieser Zwischenstand ist dem Gleichstellungskonzept beizufügen und sowohl auf der Internetseite des Unternehmens als auch zusammen mit dem Jahresabschluss etc. zu veröffentlichen.

Zu § 2

Das Gesetz findet auf alle Führungskräfteebenen Anwendung. Da die Unternehmen in ihrer Organisationsstruktur frei sind, bestimmen sie die Führungskräfteebenen und die Stellen, die durch Führungskräfte besetzt werden, selbst. Sie haben jedoch Mindestvorgaben einzuhalten: Umfasst sind die Ebenen der Vorstände, Geschäftsführer, Betriebs- und Abteilungsleiter. Die Regelung ist an § 5 Absatz 3 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz angelehnt.

Der Aufsichtsrat ist kein Vertretungsorgan des Unternehmens, daher ist die Regelung auf ihn nicht anwendbar. Seine Zielvorgabe ist durch die Quotenregelung des § 101 Absatz 4 Aktiengesetz bereits abgedeckt.

Die Führungskraft muss entweder Personalverantwortung oder Generalvollmacht bzw. Prokura haben. Die Berechtigung zur Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern muss sowohl im Innenverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber als auch im Außenverhältnis gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern bestehen, eine nur im Innenverhältnis bestehende Befugnis reicht nicht. Die Führungskraft muss die Einstellungs- oder Entlassungsbefugnis selbstständig wahrnehmen, die Entscheidung über Einstellung oder Entlassung darf nicht von der Zustimmung einer anderen Person oder einer Abstimmung mit dem Geschäftsführer abhängig sein.

Die Generalvollmacht ist die Vollmacht zur Führung des gesamten Geschäftsbetriebs (vgl. § 105 Absatz 1 AktG). Die Prokura ermächtigt – mit Ausnahme der Veräußerung und Belastung von Grundstücken – zu allen Arten von gerichtlichen und außergerichtlichen Rechtshandlungen, die der Betrieb eines Handelsgewerbes mit sich bringt (§ 49 HGB). Inhalt und Umfang der durch die Prokura erteilten Vertretungsmacht kann im Außenverhältnis nicht beschränkt werden (§ 50 Absatz 1 HGB). Führungskraft ist aber nicht, wer im Innenverhältnis gehalten ist, von der Prokura keinen (selbständigen) Gebrauch zu machen, sog. Titularprokurist.

Die Regelung nach c) umschließt die leitenden Angestellten, die nach der Art ihrer Tätigkeit und der Bedeutung ihrer Funktion der Unternehmensleitung nahe stehen. Sie müssen Aufgaben wahrnehmen, die – kumulativ – für Bestand und Entwicklung eines Unternehmens oder Betriebs von Bedeutung sind. Es kommen wirtschaftliche, personelle, organisatorische, kaufmännische oder technische Aufgaben in Betracht. Sie müssen aber immer einen beachtlichen Teilbereich der unternehmerischen Gesamtaufgaben ausmachen. Es reicht aus, wenn die Aufgaben nur für Bestand und Entwicklung eines Betriebs von Bedeutung ist. Die verlangten besonderen Erfahrungen und Kenntnisse verlangen keine Formalqualifikationen. Der Angestellte kann die Kenntnisse auch durch längere praktische Tätigkeit oder durch Selbststudium erworben haben. Es kommt weiter darauf an, ob sich die Tätigkeit des Angestellten darin erschöpft, vorgegebene Ziele zu erarbeiten, oder ob sie Raum lässt für eine eigene unternehmerische Initiative.

Erforderlich ist, dass die Führungskraft ihre Position prägenden Tätigkeiten auch tatsächlich ausübt.

Zu § 3

Nach dem Ablauf von drei Jahren ist das Erreichen aller Zielvorgaben zu überprüfen. Wurden die Zielvorgaben erfüllt, erstellt das Unternehmen ein neues Gleichstellungskonzept, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Wurden die Zielvorgaben nicht erfüllt, sind die Maßnahmen zu überprüfen und zu korrigieren. Eine Korrektur der Zielvorgaben „nach unten“ ist nicht zulässig. Die Gründe für die Zielverfehlung sind im aktuellen Gleichstellungskonzept umfassend zu erläutern.

Zu § 4

Das jeweils aktuelle Gleichstellungskonzept ist verbunden mit einer Statistik auf der Unternehmenswebsite zu veröffentlichen. Die Statistik enthält den Anteil, Aufgabe und Funktion des Minderheitengeschlechts auf jeder Führungsebene für jeden Betrieb.

Zu § 5

Die fehlende oder mit falschen Angaben versehene Erstellung oder Veröffentlichung des Gleichstellungskonzepts wird als Ordnungswidrigkeit ausgestaltet.

Zu Artikel 12 – Änderung des HGB**Zu Nummer 1**

Gemäß § 264 Abs. 1 S. 1 sind Kapitalgesellschaften verpflichtet, einen Anhang aufzustellen. Zusammen mit § 284 enthält § 285 die grundlegenden Anforderungen, die an die inhaltliche Gestaltung des Anhangs einer Kapitalgesellschaft gestellt werden. Dabei handelt es sich um Einzelangaben, die zum einen Erläuterungen zu Bilanz und GuV und zum anderen zusätzliche Informationen enthalten. Die nach dem Katalog des § 285 anzugebenden Pflichtangaben sind in jedem Jahresabschluss zu machen.

Die Regelung normiert eine Verpflichtung von börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen zur Beifügung des Gleichstellungskonzepts für Führungskräfte zum Anhang.

Zu Nummer 2

Bei börsennotierten Unternehmen ist das Gleichstellungskonzept Bestandteil der Erklärung zur Unternehmensführung, die in einem gesonderten Abschnitt des Lageberichts aufzunehmen ist.

Zu Nummer 3

Die Regelung verpflichtet die börsennotierte Muttergesellschaft dem Konzernanhang für alle in den Konzernabschluss einbezogenen börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen das Gleichstellungskonzept für Führungskräfte beizufügen.

Zu Nummer 4

Die gesetzlichen Vertreter von Kapitalgesellschaften und gleichgestellten Personenhandelsgesellschaften (§ 264a) haben den Jahresabschluss und die in § 325 Abs. 1 S. 2, 3 HGB aufgezählten Unterlagen der Rechnungslegung unverzüglich nach der Vorlage an die Gesellschafter beim Betreiber des Bundesanzeigers einzureichen. Nach der Einreichung haben die gesetzlichen Vertreter für die unverzügliche Bekanntmachung der Unterlagen im Bundesanzeiger zu sorgen. Alle Informationen aus der Rechnungslegung werden gegenüber der Öffentlichkeit bekannt gemacht.

Die Regelung erweitert die Einreichungs- und Offenlegungspflicht im Bundesanzeiger bei börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen auf das Gleichstellungskonzept.

Zu Artikel 13

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten.

