

## **Referentenentwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst**

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz haben den Inhalt des Referentenentwurfs in ihrem gemeinsamen Begleitschreiben im Rahmen der Verbändeanhörung vom 9. September 2014 wie folgt zusammengefasst:

### **1. Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte**

Der Entwurf sieht eine fixe Mindestquote für das unterrepräsentierte Geschlecht in Höhe von 30 Prozent für Aufsichtsräte von Unternehmen vor, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen. Beide Anknüpfungsvoraussetzungen müssen kumulativ vorliegen. Es werden naturgemäß die großen Publikumsgesellschaften in der Rechtsform der Aktiengesellschaften (AG) und Kommanditgesellschaften auf Aktien (KGaA) betroffen sein. Die Zahl der betroffenen Unternehmen wird bei ca. 100 liegen.

Die Mindestquote wird für die Anteilseigner- und für die Arbeitnehmervertreter je gesondert gelten. Für die Anteilseignerseite wird die Mindestquote im Aktiengesetz geregelt sein. Für die Arbeitnehmerseite sind die Regelungen zur Mindestquote in den Mitbestimmungsgesetzen vorgesehen. Dabei werden die Besonderheiten des jeweiligen Verfahrens zur Besetzung der Arbeitnehmerbank nach den drei Mitbestimmungsgesetzen (Montan-Mitbestimmungsgesetz, Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz und Mitbestimmungsgesetz) berücksichtigt.

Börsennotierte Unternehmen in der Rechtsform der Europäischen Gesellschaft (SE), die auf-grund einer Vereinbarung oder bei Anwendung der Auffangregelung nach dem SE Beteiligungsgesetz (SEBG) paritätisch mitbestimmt sind, sollen die Mindestquote erfüllen. Gleiches gilt für börsennotierte Unternehmen, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehen und die auf der Grundlage des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung (MgVG) paritätisch mitbestimmt sind.

Der Gesetzentwurf sieht die Verpflichtung der Unternehmen vor, über das Erreichen der jeweiligen Mindestquote für Frauen und Männer sowie gegebenenfalls über die Gründe für das Nichterreichen zu berichten.

### **2. Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen**

Die zweite Maßnahme zur Förderung des Anteils weiblicher Führungskräfte ist die Einführung von Verpflichtungen für mitbestimmte oder börsennotierte Unternehmen, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils und Fristen zu deren Erreichung in Aufsichtsrat, Vorstand und den oberen Managementebenen festzulegen. Der Kreis der betroffenen Unternehmen erfasst neben AG und KGaA auch Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH), eingetragene Genossenschaften (eG) und Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (VVG).

Betroffen sind ferner Unternehmen in der Rechtsform der SE und Unternehmen, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehen, wenn sie börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen.

Die Zahl der betroffenen Unternehmen wird bei ca. 3 500 liegen.

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass für die Festlegung von Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat und Vorstand der Aufsichtsrat zuständig ist. Der Vorstand wird die Pflicht in Bezug auf den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands haben. Eine Mindestzielgröße ist nicht vorgesehen. Die Zielgrößen können selbst gesetzt und an den individuellen Unternehmensstrukturen ausgerichtet werden. Es wird jedoch die Vorgabe gemacht, dass die Zielgrößen bei einem erreichten Frauenanteil von 30 Prozent diese 30 Prozent nicht mehr unterschreiten und die Zielgrößen bei einem Frauenanteil von unter 30 Prozent nicht mehr hinter dem Status quo zurückbleiben dürfen.

Die festgelegten Zielgrößen und Fristen sind in einer Erklärung zur Unternehmensführung zu veröffentlichen. Über das Erreichen der Zielgrößen innerhalb der festgelegten Fristen und gegebenenfalls über die Gründe für deren Nichterreichen ist transparent zu berichten. Dazu wird § 289a HGB, der die Erklärung zur Unternehmensführung regelt, entsprechend erweitert.

### **3. Novellierung der gesetzlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz und Bundesgleichstellungsgesetz)**

#### a) Bundesgremienbesetzungsgesetz

Zur Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien ist vorgesehen, das Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG) von 1994 zu modernisieren. Das novellierte Bundesgremienbesetzungsgesetz wird weniger verfahrens- und stärker ergebnisorientiert ausgerichtet sein. Der Begriff der „Gremien“ wird klarer definiert. Unterschieden wird zukünftig zwischen Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien.

Ebenso wie für die im Gesellschaftsrecht geregelten Aufsichtsräte gilt für die Aufsichtsgremien ab 2016 in einer ersten Stufe die feste Quote von 30 Prozent. In einer zweiten Stufe wird ab dem 1. Januar 2018 das Ziel festgelegt, die Quote auf 50 Prozent zu erhöhen.

Wesentliche Gremien, sind solche, bei denen die Mitgliedschaft von mindestens einem seiner Mitglieder durch das Bundeskabinett zu beschließen oder zur Kenntnis zu nehmen ist oder die von den jeweils federführenden Dienststellen als wesentlich bestimmt worden sind. Die Dienststellen sollen darauf hinwirken, dass die durch den Bund zu besetzenden Sitze mit mindestens 30 Prozent Frauen und Männern besetzt werden und ab 2018 mit 50 Prozent. Damit der Bund mit gutem Beispiel vorangeht, werden diese Regelungen dem Gesellschaftsrecht vorgehen. Die Aufsichtsgremien sowie die wesentlichen Gremien sollen von den Dienststellen aufgelistet und mit Angabe der durch den Bund zu besetzenden Sitze veröffentlicht werden. Diese Liste wird Grundlage für die an das Statistische Bundesamt jährlich zu meldenden Gremienbesetzungen sein. Alle vier Jahre wird die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag eine Zusammenstellung und Auswertung der Gremienbesetzungen durch den Bund vorlegen.

#### b) Bundesgleichstellungsgesetz

Zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte in Unternehmen und Gerichten des Bundes ist ferner vorgesehen, das 2001 in Kraft getretene Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG) zu novellieren. Das System der verbindlichen Zielvorgaben wird bei den Führungspositionen in der Bundesverwaltung, den Gerichten und den Unternehmen des Bundes, beginnend ab der jeweils untersten Führungsebene, realisiert. Insbesondere sollen folgende Bereiche neu geregelt werden:

In Anlehnung an die privatrechtlichen Regelungen ist der der Gesetzentwurf geschlechts-neutral formuliert. Auf diese Weise soll ermöglicht werden, dass je nach Stand der Gleichstellung stets das Geschlecht in den Dienststellen und Unternehmen des Bundes gefördert wird, das benachteiligt beziehungsweise unterrepräsentiert ist. Dabei zielt das Gesetz nach wie vor insbesondere darauf ab, Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen.

Das Bundesgleichstellungsgesetz wird für Unternehmen in bundeseigener Verwaltung weiterhin direkt gelten. Unternehmen, an denen der Bund unmittelbar mit mehr als 50 Prozent als Anteilseigner beteiligt ist, sollen auf die entsprechende Anwendung des Gesetzes hinwirken. Für Unternehmen, an denen der Bund nicht mehrheitlich beteiligt ist, werden die für das Privatrecht neu aufgestellten Grundsätze zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts gelten, soweit diese Unternehmen in deren Anwendungsbereich fallen.

Der Gleichstellungsplan ist (wie bisher) für einen Zeitraum von vier Jahren zu erstellen, nach zwei Jahren kann eine Aktualisierung erfolgen (Ermessen). Er hat insbesondere konkrete Ziele zum Frauenanteil auf jeder einzelnen Vorgesetzten- und Führungsebene sowie konkrete Maßnahmen zur Zielerreichung vorzusehen, und ist künftig zu veröffentlichen.

Das Beteiligungs-, Mitwirkungs-, Einspruchs- und Klagerechte der Gleichstellungsbeauftragten werden gestärkt, insbesondere in Bezug auf die Erstellung, Umsetzung und Einhaltung des Gleichstellungsplans. Außerdem erhält der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden (IMA), der 1991 als Arbeitskreis der Frauen-beauftragten der obersten Bundesbehörden eingerichtet wurde, erstmals eine gesetzliche Grundlage für seine Arbeit.

Daneben beinhaltet das novellierte Bundesgleichstellungsgesetz veränderte Statistikpflichten. Die Gleichstellungsstatistik wird künftig nicht mehr jährlich, sondern nur noch alle vier Jahre, zu erstellen sein. Es wird zudem ein jährlicher Gleichstellungsindex erstellt werden, der die wichtigsten Gleichstellungsindikatoren der obersten Bundesbehörden und Unternehmen im mehrheitlichen Bundesbesitz abbildet. Der Bericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz ist dem Deutschen Bundestag weiterhin alle vier Jahre vorzulegen.