

Frauen und Männer in Führungspositionen

FÜR EINE FRAUENQUOTE MIT AUGENMASS

20.03.2015

Die Frauenquote kommt. Am 6. März wurde sie vom Deutschen Bundestag verabschiedet. Doch für wen gilt sie eigentlich? Und was bringt sie? Die CSU-Landesgruppe hat auf den letzten Metern noch zahlreiche Verbesserungen in den Gesetzentwurf eingebracht.

Die wichtigsten Fragen und Antworten rund um die Frauenquote:

Was regelt der Gesetzentwurf?

Mit dem Gesetzentwurf setzen wir den Koalitionsvertrag um. Entsprechend basiert das Gesetz auf mehreren Säulen:

- ♦ Vorgabe einer Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte in börsennotierten und vollmitbestimmten Unternehmen (fixe Quote für rund 100 Unternehmen), Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen in börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen (flexible Quote für rund 3.500 Unternehmen).
- ♦ Novellierung der gesetzlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz und Bundesgleichstellungsgesetz), die im Wesentlichen die Vorgaben zur Geschlechterquote und zur Festlegung von Zielgrößen in der Privatwirtschaft widerspiegeln.

Was gilt für die Wirtschaft und welche Unternehmen sind betroffen?

Für Unternehmen der Privatwirtschaft gelten fixe oder flexible Quoten:

1. Vorgabe einer Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte (fixe Quote)

Mit dem Gesetz legen wir eine fixe Mindestquote für das unterrepräsentierte Geschlecht in Höhe von 30 Prozent fest. Die fixe Mindestquote gilt für Aufsichtsräte von Unternehmen, die börsennotiert und vollmitbestimmt sind. Davon sind die großen Publikumsgesellschaften in der Rechtsform der Aktiengesellschaften (AG) und Kommanditgesellschaften auf Aktien (KGaA) betroffen – insgesamt 108 Unternehmen.

Die Mindestquote gilt grundsätzlich für den gesamten Aufsichtsrat als Organ (Gesamterfüllung). Dieser Gesamterfüllung kann jedoch von der Anteilseigner- oder Arbeitnehmerseite widersprochen werden, so dass jede Seite die Mindestquote gesondert zu erfüllen hat (Getrennterfüllung). In allen Fällen ist jeweils auf volle Personen mathematisch auf- bzw. abzurunden. Die Mindestquote ist ab dem 1. Januar 2016 zu erfüllen und gilt für Neubesetzungen.

Wird die Mindestquote nicht erfüllt, bleiben die für das unterrepräsentierte Geschlecht (Frauen oder Männer) vorgesehenen Plätze unbesetzt (sogenannter leerer Stuhl).

2. Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen (flexible Quote)

Mitbestimmte oder börsennotierte Unternehmen geben sich selbst eine Zielgröße, um den Frauenanteil in Aufsichtsrat, Vorstand und den oberen Managementebenen zu erhöhen. Der Kreis der Unternehmen erfasst neben Aktengesellschaften (AG) und Kommanditgesellschaften auf Aktien (KGaA) auch Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH), eingetragene Genossenschaften (eG), Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (VVaG) und ferner Unternehmen in der Rechtsform der Europäischen Gesellschaft (SE). Insgesamt unterliegen rund 3.500 Unternehmen dieser sogenannten Flexiquote.

Die festgelegten Zielgrößen und ihre Umsetzungsfrist sind zu veröffentlichen. Die Unternehmen legen selbst fest, in welchem Zeitraum sie darüber berichten, ob sie die Zielvereinbarung erreicht haben oder nicht. In dieser Wahlperiode müssen sich die Unternehmen erstmals die entsprechenden Ziele setzen. Danach im fünfjährigen Turnus.

Was gilt für die Bundesverwaltung und welche Institutionen sind betroffen?

Der Bund geht mit gutem Beispiel voran. Wir fördern mit dem Gesetz die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung sowie in den Unternehmen und Gerichten des Bundes. Das System der verbindlichen Zielvorgaben wird bei den Führungspositionen in der Bundesverwaltung, den Gerichten und den Unternehmen des Bundes realisiert.

Das Gesetz gilt für die Bundesgerichte, die unmittelbare Bundesverwaltung sowie die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des Bundes direkt. Unternehmen des Bundes sollen auf die entsprechende Anwendung des Gesetzes hinwirken. Für Unternehmen, die sowohl börsennotiert und vollmitbestimmt oder aber nur börsennotiert oder mitbestimmt sind, gelten auch die neuen gesetzlichen Vorgaben im Gesellschaftsrecht (Quoten- und verbindliche Zielvorgaben).

Schließlich wird mit dem Gesetzentwurf auch das Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz) von 1994 modernisiert und fortentwickelt.

Welche Verhandlungserfolge hat die CSU-Landesgruppe erzielt?

Uns war besonders wichtig, dass die Unternehmen durch die Umsetzung der Vorgaben nicht mit neuer Bürokratie belastet werden. Ebenso wenig darf die Bundesverwaltung Gegenstand ideologischer Vereinnahmungen mit Geschlechterparitäten statt Frauenförderung werden. Wir haben erfolgreich durchgesetzt, dass die Geschlechterquote in den Unternehmen und der Bundesverwaltung praktikabel und rechtssicher umsetzbar ist.

Die CSU-Landesgruppe hat im parlamentarischen Verfahren und in den vorausgegangenen Beratungen insbesondere in den folgenden Punkten Verbesserungen erreicht:

1. Wichtige Änderungen zum privatrechtlichen Teil des Gesetzentwurfs

- ◆ Entschärfung der Sanktion „leerer Stuhl“: Der Aufsichtsrat wird als Gremium einheitlich betrachtet, Anteilseigner- und Arbeitnehmerbänke werden zusammengefasst. Damit sinkt die Wahrscheinlichkeit deutlich, dass die Geschlechterquote nicht erreicht wird und ein Stuhl unbesetzt bleiben muss. Es ist zudem klargestellt, dass nur die Bank der Anteilseigner- oder Arbeitnehmervertreter insgesamt der Gesamtbetrachtung widersprechen kann.
- ◆ Flexiquote bleibt echte Flexiquote: Bei den von den Unternehmen selbst festzulegenden Zielgrößen bleiben die Unternehmen in ihrer Gestaltung frei. Eine starre Orientierung an einer 30 Prozent-Marke wurde aus dem Gesetzentwurf gestrichen. Die Einführung einer starren Quote durch die Hintertür haben wir damit erfolgreich verhindert.
- ◆ Die Handlungen eines quotenwidrig besetzten Aufsichtsrats sind wirksam und das Unterschreiten der Zielgrößen bleibt möglich: Das sog. Verschlechterungsverbot gilt nicht für Unternehmen, die bereits eine Geschlechterquote von 30 Prozent oder mehr erreicht haben.
- ◆ Mehr Zeit für die Unternehmen für die Umsetzung: Für die erstmalige Festlegung der selbstgegebenen Zielgröße wurde die Frist auf den 30. September 2015 verlängert. Der Zeitpunkt für die erstmalige Zielerreichung bleibt zwar der 30. Juni 2017 – da der Lagebericht, mit dem die Berichtspflicht zu erfüllen ist, immer erst Monate nach Ende des Geschäftsjahres erstellt wird, werden die Veröffentlichungszeitpunkte jedoch erst im Jahr 2018 liegen.
- ◆ Reduzierung der Berichtspflichten: Unternehmen wählen selbst die Frist, um über die Einhaltung der Zielgrößen zu berichten. Mindestens muss dies jedoch alle fünf Jahre geschehen.
- ◆ Zuständigkeit für Festlegung der Zielgrößen folgt der Personalkompetenz. Das heißt, dass das Gremium in einem Unternehmen, welches die Personalkompetenz besitzt, auch die Zielgrößen festlegt.

2. Wichtige Änderungen zum öffentlich-rechtlichen Teil des Gesetzentwurfs

- ◆ Die Familienfreundlichkeit ist nun als Gesetzesziel festgeschrieben.
- ◆ Für die öffentliche Verwaltung gilt das Prinzip der Frauenförderung. Entscheidend bleibt der Ausgleich der strukturellen Benachteiligung eines Geschlechts. Ideologische praxisferne Vorgaben einer Geschlechterparität auf sämtlichen Verwaltungsebenen haben wir erfolgreich verhindert.