

Mehr weibliche Führungskräfte durch gesetzliche Geschlechterquote

Der Deutsche Bundestag und der Deutsche Bundesrat verabschiedeten am 27. März 2015 das "Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst". Für betroffene Unternehmen stellen sich nun verschiedene Fragen – insbesondere, ob die Quote für sie gilt und welche Konsequenzen bei einem Verfehlen der Quote zu befürchten sind.

Einleitung

Der Bundestag stimmte am 6. März 2015 nach 2. und 3. Lesung mit den Stimmen von Union und SPD dem Gesetzesentwurf der schwarz-roten Bundesregierung zu. Der Bundesrat billigte das Gesetz am 27. März 2015 - auch auf Vorschlag des zuständigen Ausschusses für Familie und Jugend.

Das Gesetz bezweckt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst des Bundes wesentlich zu erhöhen. Für die Privatwirtschaft sind folgende Regelungen vorgesehen:

Für Aufsichtsräte von börsennotierten Unternehmen, die der paritätischen Mitbestimmung durch die Arbeitnehmer unterliegen, gilt ab dem 1. Januar 2016 die Geschlechterquote von 30%. Damit müssen künftig bei ca. 110 Unternehmen mindestens 30% der Aufsichtsratsmitglieder dem Minderheitengeschlecht angehören.

Unternehmen, die entweder börsennotiert oder deren Aufsichtsräte mitbestimmt sind, sind verpflichtet, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat, in der Geschäftsleitung und den obersten Managementebenen festzulegen. Ca. 3.500 Unternehmen sind von dieser Regelung betroffen.

Überdies enthält das Gesetz Neuerungen für den öffentlichen Dienst des Bundes, welche die Änderungen für die Privatwirtschaft wieder spiegeln.

Die fixe Geschlechterquote

Geltung

Die 30% Quote gilt ab dem 1. Januar 2016. Bestehende Aufsichtsratsmandate können bis zu ihrem regulären Ende auslaufen. Für die neu zu besetzenden Aufsichtsratsposten müssen die Unternehmen die Quote beachten.

Key issues

- Regelungsinhalt der gesetzlichen Geschlechterquote
- Geltungsbereich der starren Quote
- Konsequenzen bei Verfehlen der Quote ("leerer Stuhl"-Politik)
- Modell der selbst gesetzten Zielvorgaben

Betroffene Unternehmen

Die 30% Quote betrifft Unternehmen, die börsennotiert sind und der Mitbestimmung nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (MitbestG) dem Montan-Mitbestimmungsgesetz (Montan-MitbestG) oder dem Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz (MitbestErG) unterliegen. Börsennotiert sind Gesellschaften, deren Aktien im regulierten Markt zugelassen sind, § 3 Abs.2 AktG. Betroffen sind Aktiengesellschaften (AG), Kommanditgesellschaften auf

Aktien (KGaA), die in der Regel mehr als 2000 Arbeitnehmer beschäftigten. Ferner sind auch Europäische Aktiengesellschaften (Societas Europaea, SE) sowie aus grenzüberschreitenden Verschmelzungen hervorgegangene Gesellschaften, sofern diese börsennotiert sind und das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern besteht, betroffen. Insgesamt gilt die Quote für 108 Unternehmen in Deutschland.

Betroffene Organe

Die 30% Quote gilt für Aufsichtsräte für AGs und KGaAs. Für die SE und aus grenzüberschreitenden Verschmelzungen hervorgegangenen Gesellschaften gilt die Quote – je nach Leistungssystem – für den Aufsichts- oder Verwaltungsrat.

Gesamt- oder Getrennterfüllung

Die Quote ist für AG und KGaA grundsätzlich gemeinsam vom Aufsichtsrat zu erfüllen (Gesamterfüllung). Die Übererfüllung der Quote durch eine Seite kann damit die Untererfüllung der Quote durch die andere Seite ausgleichen. Führt die Quote zu Dezimalzahlen ist mathematisch auf- oder abzurunden. Für die typischen Aufsichtsratsgrößen nach dem MitbestG führt dies bei einem Aufsichtsrat von 20 Mitgliedern zu einem Mindestanteil von 6 Personen für das Minderheitengeschlecht, bei 16 Mitgliedern von 5 Personen für das Minderheitengeschlecht und bei 12 Mitgliedern von 4 Personen für das Minderheitengeschlecht.

Beide Seiten können vor der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Gesamterfüllung widersprechen. Dann ist die Geschlechterquote von jeder Seite gesondert zu erfüllen (Getrennterfüllung). Die Zahlen werden ebenfalls auf Grundlage einer Auf- und Abrun-

dung ermittelt. Während sich bei den typischen Aufsichtsratsgrößen des MitbestG von 20 (3 Frauen/3 Männer) und 12 (2/2) keine Änderungen des Frauenanteils ergeben, führt die Getrennterfüllung bei einem Aufsichtsrat von 16 Mitgliedern zu einer Reduzierung der Geschlechterquote: $0,3 \times 8 = 2,4$. Damit muss jede Seite nur je mindestens zwei Frauen bzw. Männer in den Aufsichtsrat entsenden.

Konsequenzen bei Verfehlen der Quote

Wird die Quote verfehlt, ist hinsichtlich der Konsequenzen zwischen der Wahl der Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter zu differenzieren. Im Folgenden wird dabei das Modell der Getrennterfüllung zugrunde gelegt.

Quotenwidrige Wahl der Anteilseignervertreter

Wird die Quote von 30% durch die Wahl der Hauptversammlung bzw. Entsendung nicht erfüllt, so ist die Wahl bzw. Entsendung nichtig. Die für einen Vertreter des unterrepräsentierten Geschlechts vorgesehenen Plätze bleiben unbesetzt ("leerer Stuhl"). Der Gewählte bzw. Entsandte wird kein Aufsichtsratsmitglied.

Hinsichtlich der Nichtigkeit der Wahl der Anteilseignervertreter durch die Hauptversammlung ist zwischen der Einzel- und der Blockwahl zu unterscheiden.

Einzelwahl

Bei einer Einzelwahl, also der gesonderten Bestellung einzelner Personen in den Aufsichtsrat, ist derjenige Wahlbeschluss nichtig, der in der zeitlichen Abfolge als erstes gegen die Quote verstößt, sowie gegebenenfalls alle folgenden Wahlbeschlüsse, sofern sie ebenfalls gegen die Quote verstoßen. Der Gewählte ist von Anfang an nicht Aufsichts-

ratsmitglied, "sein" Platz bleibt unbesetzt. Werden bei einem 20 köpfigen Aufsichtsrat 4 Posten der Anteilseigner neu besetzt und besteht der Aufsichtsrat bisher nur aus Männern, so müssen insgesamt 3 Frauen in den Aufsichtsrat gewählt werden, um die Quote zu erfüllen. Wird bei der ersten Wahl ein Mann gewählt, so ist diese Wahl wirksam, weil die Quote noch erfüllt werden kann, indem die letzten drei Posten mit Frauen besetzt werden. Bei den drei folgenden Wahlen müssen allerdings zwingend Frauen gewählt werden, um die Quote zu erfüllen. Würde ein Mann gewählt werden, wäre diese Wahl nichtig und der Posten bliebe unbesetzt.

Blockwahl

Ist das Ergebnis einer Blockwahl nicht quotengerecht, so ist die Wahl in Bezug auf alle Personen, die dem überrepräsentierten Geschlecht angehören, nichtig. Die Plätze für all diese Personen bleiben unbesetzt. Stehen bei einer Blockwahl bspw. 10 Leute gemeinsam zur Wahl, davon acht Männer und zwei Frauen, und wird dieser "Block" gewählt, so sind die zwei Frauen wirksam in den Aufsichtsrat gewählt. Die Wahl der acht Männer ist dagegen nichtig, es bleiben folglich acht Sitze im Aufsichtsrat leer.

Diese strenge Folge stellt eine Art Höchststrafe dar. Es ist daher die Einzelwahl zu empfehlen, um die Nichtigkeit der Wahl aller Vertreter des überrepräsentierten Geschlechts zu vermeiden.

Quotenwidrige Wahl der Arbeitnehmervertreter

Die Besetzung der Arbeitnehmerseite erfolgt nicht einheitlich, sondern richtet sich nach den unterschiedlichen Vorgaben der drei Mitbestimmungsgesetze:

Bei Unternehmen nach MitbestG und MitbestErgG

Bei Getrennterfüllung gilt hinsichtlich der Wahl der Arbeitnehmervertreter: Gehören dem Aufsichtsrat sechs oder acht Arbeitnehmervertreter an, muss je ein Arbeitnehmer des Unternehmens und ein Gewerkschaftsvertreter jedem Geschlecht angehören. Gehören dem Aufsichtsrat zehn Arbeitnehmervertreter an, müssen je zwei Arbeitnehmer des Unternehmens und ein Gewerkschaftsvertreter jedem Geschlecht angehören. Wird die Mindestzahl hinsichtlich eines Geschlechts verfehlt, ist die Wahl derjenigen oder desjenigen Kandidaten des mehrheitlich vertretenen Geschlechts unwirksam, der – in Abhängigkeit des geltenden Wahlrechts (Verhältnis- oder Mehrheitswahl) – die niedrigste Höchstzahl oder die wenigsten Stimmen hat.

Bei Unternehmen nach Montan-MitbestG

Bei Unternehmen, die dem Montan-MitbestG unterfallen, wird das Erreichen der Quotenvorgabe auf andere Weise erreicht. Bei diesen Unternehmen ist die Anteilseignerversammlung als Wahlorgan der Aufsichtsratsmitglieder an den Vorschlag der Betriebsräte gebunden. Daher sind die Betriebsräte auch in der Pflicht, einen quotenkonformen Vorschlag zu präsentieren. Erfüllt der Wahlvorschlag die Voraussetzungen nicht, so muss die Wahl durch die Betriebsräte wiederholt werden, bis ein quotenkonformer Vorschlag unterbreitet wurde. Die Konsequenz des leeren Stuhls greift hier nicht ein.

Handlungsmöglichkeiten bei Verfehlung der Quote

Wird die Quote verfehlt, bleibt der Aufsichtsrat beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder an der Beschlussfassung teilnimmt.

Sollte es im Ausnahmefall gerade auf die Stimme des nicht wirksam gewählten Aufsichtsratsmitglieds ankommen, ist die Wirksamkeit des Beschlusses fraglich. Dann gelten die allgemeinen Regeln über die Wirksamkeit von Aufsichtsratsbeschlüssen im Falle der Wahlanfechtung zur Anwendung.

Der leere Stuhl auf Arbeitnehmervertreterseite soll durch eine Nachwahl oder – wohl vorzugswürdig angesichts Dauer und Kosten einer Nachwahl – durch gerichtliche Ersatzbestellung besetzt werden. Dabei soll nach der Vorstellung des Gesetzgebers bei einer Verhältniswahl in welcher etwa die Wahl eines männlichen Kandidaten unwirksam ist, die Frau auf dem nächsten Platz derselben Liste bestellt werden. Auf diese Weise werde der Wählerwille so weit möglich berücksichtigt.

Übergangsregelungen

Die 30% Quote gilt nicht für Wahlverfahren, die bis zum 31. Dezember 2015 abgeschlossen sind.

Für Wahlverfahren ab dem 1. Januar 2016 gilt die 30% Quote.

Bei Unternehmen, die dem Montan-MitbestG unterfallen, greift die Sanktion des leeren Stuhls nicht. Daher ist für diese Unternehmen eine Übergangsregelung entbehrlich.

Zielgrößen ("Flexiquote")

Weiter verpflichtet das Gesetz mitbestimmte oder börsennotierte Unternehmen, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat, der Geschäftsleitung (Vorstand bzw. Geschäftsführung) und den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsleitung und Fristen zu deren

Erreichung festzulegen. Mitbestimmt sind Unternehmen bereits dann, wenn sie in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigen.

Geltung

Die Zielgrößen sind erstmals bis zum 30. September 2015 festzulegen. Die erste Frist darf nicht länger als zwei Jahre sein, anschließend wird sie fünf Jahre betragen.

Für die Geschäftsleitung und den Aufsichtsrat legt der Aufsichtsrat die Zielgrößen fest. Für die beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsleitung legt diese die Zielgrößen fest.

Inhalt und Konsequenzen bei Verfehlen der Zielgrößen

Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30%, darf die Zielgröße den erreichten Anteil nicht unterschreiten.

Berichtspflichten sollen für die Unternehmen einen gewissen Druck erzeugen, sich ambitionierte Zielgrößen zu setzen und diesen nachzukommen. Wird die Zielgröße verfehlt, soll hierüber transparent zu berichten sein. Wie dies konkret erfolgen soll, erläutert das Gesetz nicht.

Werden die Zielgrößen verfehlt, drohen – von den Berichtspflichten abgesehen – keine Sanktionen. Dies wird damit begründet, dass eine Sanktionierung den Unternehmen Fehlanreize gäbe, sich vorsichtig und wenig ehrgeizige Ziele zu setzen.

Änderungen hinsichtlich des öffentlichen Dienstes

Neben den Änderungen für die Privatwirtschaft enthält das Gesetz Neuerungen für den öffentlichen Dienst des Bundes. Diese sollen die Vorgaben für die Privatwirtschaft widerspiegeln. Dafür werden das Bundesgremiengesetz (BGremBG) und das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) novelliert. Im BGremBG wird die fixe Geschlechterquote von 30% für alle Aufsichtsgremien, die der Bund besetzen kann, festgeschrieben. Das BGleiG führt das Modell der selbst gesetzten Zielvorgaben für die Bundesverwaltung ein.

Geltung

Die neuen Regelungen gelten nur für den öffentlichen Dienst des Bundes. Einrichtungen der Länder oder der Kommunen sind nicht betroffen, für sie gelten die jeweiligen Landesregelungen.

Besetzt der Bund mindestens drei Sitze in einem Gremium eines Unternehmens, bspw. des Aufsichtsrats, so gilt das BGremBG. Danach muss für diese drei Sitze die feste Quote von 30% eingehalten werden. Ab dem Jahr 2018 soll der Anteil auf 50% erhöht werden. Bestehende Mandate können bis zu ihrem regulären Ende ausgeübt werden.

Die Regelungen für den öffentlichen Dienst gelten nicht für privatisierte ehemalige Bundesunternehmen wie die Deutsche Post oder die Deutsche Bahn.

Zusätzlich zu der fixen Quote gilt für die Bundesverwaltung nach dem BGleiG das Modell der Zielgrößen. Jede Bundesbehörde soll konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen zur Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts festsetzen. Diese Vorgaben und Maßnahmen sind im Gleichstellungsplan jeder Behörde darzustellen und alle vier Jahre zu aktualisieren.

Der Geltungsbereich der neuen Regelungen ist nicht auf die Bundesverwaltung beschränkt. Auch Unternehmen, an denen der Bund mehrheitlich beteiligt ist, sind vom BGleiG erfasst, wenn sie öffentliche Aufgaben wahrnehmen und Teil der mittelbaren Bundesverwaltung sind.

Konsequenzen bei Nichterfüllung

Werden die Vorgaben des BGremBG nicht erreicht, so ist das Bundesfamilienministerium hierüber zu unterrichten und die Unterschreitung zu begründen.

Harte Sanktionen sind bei Verstößen gegen die fixe Quote nicht vorgesehen. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass sich staatliche Institutionen rechtstreu verhalten werden.

Ebenso wenig drohen dem öffentlichen Dienst des Bundes "harte" Sanktionen bei Verfehlen der Zielgrößen.

Geänderte Gesetze

Das Gesetz ändert insbesondere: Das AktG, das GmbHG, das BGremBG, das BGleiG, die Mitbestimmungsgesetze sowie das SE-Ausführungsgesetz.

Empfehlung

Ab dem 1. Januar 2016 gilt die fixe Geschlechterquote von 30% für Aufsichtsräte deutscher Unternehmen, die börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind. Aufgrund des Bestandsschutzes für vor dem 1. Januar 2016 angetretene Aufsichtsratsmandate müssen die betroffenen Unternehmen die Quote nur sukzessiv erfüllen. Frei werdende Aufsichtsratssitze sind mit Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen, bis die 30% Quote erreicht wird. Andernfalls bleibt der Aufsichtsratssitz leer. Daher empfehlen wir betroffenen Unternehmen bereits jetzt, geeignete Personen zu finden, um die Quote schnellstmöglich erfüllen zu können.

Des Weiteren werden Unternehmen dazu verpflichtet, sich selbst Zielgrößen zur Erhöhung des Anteils von Personen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in der Führungsebene zu setzen. "Harte" Sanktionen bei Verfehlen der Zielgrößen sind jedoch nicht vorgesehen. Es bleibt abzuwarten, welchen Einfluss die Öffentlichkeit auf die Besetzung der Führungsgremien haben wird.

Ihre Ansprechpartner:

Mitbestimmung/Arbeitsrecht



Thomas Hey
Partner

T: +49 211 4355-5413
E: thomas.hey@cliffordchance.com



Dr. Peter Christ
Partner

T: 49 211 4355-5420
E: peter.christ@cliffordchance.com



Dr. Stefan Simon
Partner

T: 49 69 7199-1257
E: stefan.simon@cliffordchance.com



Dr. Lena Lindemann
Senior Associate

T: +49 211 4355-5422
E: lena.lindemann@cliffordchance.com



Dr. Ines Keitel
Senior Associate

T: +49 69 7199-1250
E: ines.keitel@cliffordchance.com

Corporate/Listed Companies



Dr. Thomas Stohlmeier
Partner

T: +49 211 4355-5778
E: thomas.stohlmeier@cliffordchance.com



Dr. Frank Scholderer
Partner

T: +49 69 7199-1216
E: frank.scholderer@cliffordchance.com



Dr. Nicole Englisch
Partner

T: +49 89 21632-8444
E: nicole.englich@cliffordchance.com



Gwendolyn Müller
Counsel

T: +49 8921632 8458
E: gwendolyn.mueller@cliffordchance.com

Diese Publikation dient der allgemeinen Information und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall. Wenn Sie Fragen haben oder weitere Informationen wünschen, wenden Sie sich bitte an die Autoren oder Ihren üblichen Ansprechpartner bei Clifford Chance.

Clifford Chance, Mainzer Landstraße 46, 60325 Frankfurt am Main

© Clifford Chance 2015

Clifford Chance Deutschland LLP ist eine Limited Liability Partnership mit Sitz in 10 Upper Bank Street, London E14 5JJ, registriert in England und Wales unter OC393460. Die Gesellschaft ist mit einer Zweigniederlassung im Partnerschaftsregister des Amtsgerichts Frankfurt am Main unter PR 2189 eingetragen.

Die nach § 5 TMG und §§ 2, 3 DL-InfoV vorgeschriebenen Informationen finden Sie unter: www.cliffordchance.com/deuregulatory

www.cliffordchance.com

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Casablanca ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Jakarta* ■ Kyiv ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Perth ■ Prague ■ Riyadh ■ Rome ■ São Paulo ■ Seoul ■ Shanghai ■ Singapore ■ Sydney ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C.

*Linda Widyati & Partners in association with Clifford Chance.