

Stellungnahme der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex zum „Gesetz über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“

Diese Stellungnahme konzentriert sich sehr bewusst auf die wesentlichen Probleme, die mit dem geplanten Gesetz für Unternehmen auf der Kapitalseite verbunden sein können. Die Schwierigkeiten bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter und die Regelungen für den öffentlichen Bereich werden nicht bzw. nur am Rande behandelt.

1. Die Förderung von Frauen ist ein gesellschaftspolitisches Anliegen, das von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex auch im Interesse der Unternehmen nachdrücklich geteilt und gefördert wird. Deshalb hat sie im Jahr 2010 Empfehlungen zur verstärkten Berücksichtigung von Frauen im Rahmen der breiteren Zielsetzung von mehr Diversity für den Aufsichtsrat in Ziff. 5.4.1, Abs. 1, für den Vorstand und nachgelagerte Führungsebenen im Zusammenhang mit Nachwuchsplanung in den Ziff. 4.1.5 und 5.1.2 aufgenommen. Die darauf zielenden Planungen der Unternehmen sollen veröffentlicht werden.
2. Insbesondere die größeren Unternehmen, aber auch viele kleine und mittlere Unternehmen haben für diese Ziele in den letzten Jahren große Anstrengungen unternommen und auf fast allen Ebenen sichtbare, wenn auch noch nicht ausreichende Erfolge erzielt; das gilt insbesondere für die Aufsichtsräte der DAX-Unternehmen. Zu diesen Fortschritten haben die Empfehlungen des Kodex ebenso beigetragen wie die öffentliche Debatte und die demographische Entwicklung, aber auch die Erkenntnis, dass gemischt zusammengesetzte Teams wegen der Einbeziehung unterschiedlicher Gesichtspunkte und Herangehensweisen längerfristig oft bessere Resultate erzielen als Teams mit fehlender oder nur schwach ausgeprägter Diversity.

Beachtenswert sind insoweit einige statistische Daten für die DAX-Familie:

Seit Aufnahme der oben beschriebenen Empfehlungen in den Kodex (wirksam seit 2011) hat sich der Anteil der Frauen in den Aufsichtsräten auf der Seite der Anteilseignervertreter in den 160 Unternehmen der DAX-Familie verdreifacht, von 5,01 auf 15,28 Prozent¹. 2013 war das sogenannte Superwahljahr, in dem rund ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder regulär neu zu wählen waren. 37 der 160 im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen beriefen seit Januar 2011 erstmals eine Frau in die Kontrollgremien.² Der Frauenanteil der 30 DAX-Unternehmen im Aufsichtsrat lag 2011 bei 13,4%³, zum Stichtag 31. Mai 2014 bei 23,4%⁴. Der Anteil von Frauen hat sich also fast verdoppelt.

Diese positive Entwicklung wird sich nach Auffassung der Kommission in den kommenden Jahren weiter fortsetzen.

3. Die Corporate Governance Kommission hat die kontroversen Diskussionen zu einer Frauenquote in den vergangenen Jahren verfolgt und sich daran auch beteiligt. Vor dem Hintergrund des

¹ FidAR, Women on Board Index, Stichtag 25.6.2014 http://www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index/140625_WoB-Index_I_Internet.pdf

² FidAR, Stichtag 15.09.2013, <http://www.fidar.de/presse-aktuelles/fidar-pressemitteilungen/ansicht/artikel/fidar-pressemitteilung-2013-kein-superwahljahr-fuer-frauen-in-aufsichtsraten-zuwachs-im-wo.html>.

³ Hans-Böckler-Stiftung, <http://www.boeckler.de/39039.htm#Grafik%202>, Grafik 2.

⁴ PwC, <http://www.pwc.de/de/pressemitteilungen/2014/frauenanteil-in-dax-aufsichtsraten-steigt-weiter-unternehmen-bleiben-aber-unter-30-prozent-quote.jhtml>.

erklärten politischen Willens geht die Kommission trotz aller kritischen Argumente davon aus, dass eine gesetzliche Regelung in Deutschland kommen wird, die eine feste Quote für Frauen in den Aufsichtsräten voll mitbestimmter und börsennotierter Unternehmen vorschreiben wird. Darüber hinaus sind Regelungen für die Planung und Zielsetzung zur Erhöhung des Frauenanteils in den Vorständen und den nachgelagerten Ebenen mit stringenten inhaltlichen Vorgaben vorgesehen.

Die Corporate Governance Kommission hält diese Bestimmungen grundsätzlich für zulässig und auch für geeignet, die Förderung von Frauen in Führungspositionen zu unterstützen.

4. Probleme sieht die Kommission allerdings in der im Referentenentwurf vorgesehenen Rechtsfolge bei Wahlen in den Aufsichtsrat, wenn sie der Quotenvorgabe des Gesetzes nicht entsprechen. Die Wahlen und wohl auch schon der Wahlvorschlag sollen dann nichtig sein, ohne dass es dazu einer gerichtlichen Feststellung bedarf.

Eine solche harte und ausnahmslos geltende Stringenz könnte die betroffenen Unternehmen wegen der Nicht- oder fehlerhaften Besetzung des Aufsichtsrats in erhebliche Probleme im Hinblick auf seine Funktionsfähigkeit und die Gültigkeit seiner Beschlüsse führen. Das gilt insbesondere dann, wenn sich die Unternehmen nachweislich bemüht haben, eine ausreichende Zahl geeigneter Frauen zu finden, damit aber nicht (voll) erfolgreich waren.

Die Corporate Governance Kommission schlägt deshalb vor, statt einer automatischen Nichtigkeit nicht quotengerechter Wahlen die Vernichtbarkeit, d. h. die gerichtliche Anfechtbarkeit vorzusehen, die die Wahlen zunächst einmal als gültig und Beschlüsse des gewählten Aufsichtsrats als wirksam betrachtet, bis gerichtlich die Nichtigkeit festgestellt ist. Ein solches Anfechtungsrecht könnte entsprechend der Regelung in §251 AktG ausgestaltet sein. Die Anfechtungsbefugnis gemäß § 251 Abs. 2 S. 1 AktG könnte nach dem Vorbild der §§ 251 Abs. 2 S. 2, 250 Abs. 2 AktG, 8 Abs. 3 Nr. 2 UWG auf rechtsfähige Verbände zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern im Berufsleben erstreckt werden.

5. Die Anfechtungsmöglichkeit müsste auf der materiellen Seite begleitet sein von Ausnahme- oder Härtefallregelungen, die eng gefasst sein können. Dazu müssten plausible und nachprüfbar Gründe vorgetragen werden, warum es dem die Wahlvorschläge unterbreitenden Aufsichtsrat nicht möglich war, die notwendige Zahl von den Anforderungen gerecht werdenden und bereiten Frauen zu benennen.

Dazu müsste dargelegt werden:

- ein Anforderungsprofil des vorschlagenden Aufsichtsrats für den neu zu wählenden Aufsichtsrat insgesamt (wenn der gesamte Aufsichtsrat neu gewählt werden muss) oder individuell für einen oder mehrere neu zu wählende Aufsichtsratsmitglieder;
- Bemühungen, die unternommen worden sind, um eine ausreichende Zahl von Frauen vorschlagen zu können;
- Gründe, warum z. B. von Personalberatern genannte Frauen den verabschiedeten Anforderungsprofilen nicht entsprechen, während der anstelle einer Frau vorgeschlagene Mann die Anforderungen erfüllt. Bei der Beurteilung muss - wie bei solchen Verfahren üblich - dem Aufsichtsrat immer ein gewisser Ermessensspielraum eingeräumt werden.
- Auswahlprozess und Entscheidung müssen dokumentiert werden.

6. Mit der Möglichkeit von begrenzten Ausnahmen und der Anfechtbarkeit anstelle einer rigorosen automatischen Nichtigkeit wären durchaus nicht zu vernachlässigende verfassungsrechtliche Bedenken gegen die feste Quote wohl auszuräumen (Ungleichbehandlung einer nur sehr kleinen Anzahl von Unternehmen – ca. 110 – gegenüber Zigtausenden von Unternehmen für ein gesellschaftspolitisches Ziel; Erfüllung des Anforderungsprofils bei Frauen nicht mehr notwendig; Erforderlichkeit des Gesetzes jetzt noch, verbunden mit massiven, unverhältnismäßigen Eingriffen in die Rechte von Eigentümern und Unternehmern/Unternehmen). Eine Alternative dazu könnte die Umwandlung der festen Frauenquote in eine Sollvorschrift sein, wie es der Referentenentwurf schon für die SE vorsieht.
7. Die Planungen und Zielsetzungen für den Vorstand und die nachgelagerten Führungsebenen werden wegen der zu dokumentierenden Planung und der hohen Berichtsanforderungen mit einem großen Aufwand für die Unternehmen verbunden sein. Die bindende Vorschrift, eine einmal formulierte Zielsetzung und Planung sowie ein einmal erreichtes Niveau in der Besetzung von Führungspositionen in den nachfolgenden Planungen nicht mehr unterschreiten zu dürfen, kann auf erhebliche praktische Schwierigkeiten stoßen. Die Besetzung auf den Führungsebenen kann sich z. B. gerade wegen der Frauenförderung ändern, wenn Versetzungen in andere Positionen, Rotationen etwa ins Ausland vorgenommen werden oder wenn Frauen, aus welchen Gründen auch immer, aus dem Unternehmen ausscheiden, aber noch keine geeignete nachrückende Frau weit genug entwickelt ist.
8. Die Regierungskommission bittet dringend, die vorstehenden Vorschläge zu berücksichtigen. Ein Entwurf für eine gesetzliche Regelung ist beigefügt.



Manfred Gentz
29.10.2014