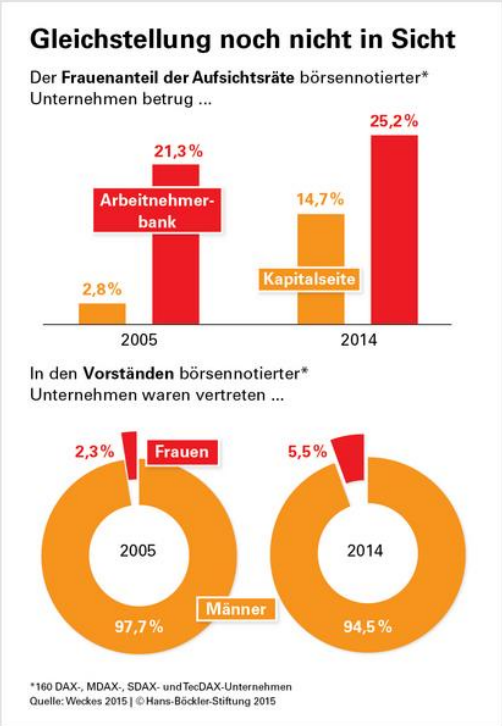
mitbestimmungaktuell DGB

Ausgabe 1/2015

Aktuelles zur Geschlechterquote im Aufsichtsrat

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 27. März 2015 hat nach dem Bundestag nun auch der Bundesrat dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst zugestimmt. Das Gesetz wird nun Bundespräsident Joachim Gauck zur Unterschrift vorgelegt, um anschließend im Bundesgesetzblatt veröffentlicht zu werden.



Was bedeutet das Gesetz für die Privatwirtschaft?

Konkret bedeutet dies, dass die 107 börsennotierten Unternehmen, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Aufsichtsrat paritätisch vertreten sind, vom 1. Januar 2016 an bei der Besetzung von Aufsichtsräten einen Frauenanteil sowie einen Männeranteil von mindestens 30 Prozent einhalten müssen. Dabei ist natürlich klar, dass es in der Praxis überwiegend darum geht, den Frauenanteil zu erhöhen (siehe zum aktuellen Geschlechterverhältnis im Aufsichtsrat die nebenstehende Grafik der Hans-Böckler-Stiftung).

Ein großer Erfolg für die Gleichberechtigung

Aus Sicht des DGB sind die gesetzlichen Vorgaben „ein entscheidender Impuls für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Wirtschaft", wie die stellvertretende DGB Vorsitzende Elke Hannack gegenüber der Neuen Osnabrücker Zeitung ausführte. Dies werde auch positiv in die darunter liegenden Führungsetagen hineinwirken.

Link zum Statement von Elke Hannack http://www.dgb.de/-/eEr

Massive Rechtsunsicherheit für Unternehmen und Arbeitnehmer/innen

Umso bedauerlicher ist es, dass das Gesetz Verfahrensregeln enthält, die in der Praxis einer rechtlich einwandfreien Umsetzung des Gesetzesziels im Wege stehen. Der Gesetzgeber hat ungeachtet aller gewerkschaftlichen Hinweise als Regelfall zur Anwendung der Geschlechterquote die sogenannte „Gesamterfüllung des Aufsichtsrates" vorgesehen. Das bedeutet, dass nicht (wie noch im Referentenentwurf vorgesehen) die einzelnen „Bänke" des Aufsichtsrates quotiert werden, sondern dass die Geschlechterverteilung im gesamten Plenum betrachtet wird.

Diese Regelung ist gleichstellungspolitisch problematisch, weil sich aus gewerkschaftlicher Sicht sowohl die Kapital- als auch Arbeitnehmervertreter/innen darum bemühen sollten, den Mindestanteil des unterrepräsentierten Geschlechts zu erfüllen. Es kann nicht angehen, dass der meist wesentlich höhere Frauenanteil der Arbeitnehmer/innenseite dazu genutzt wird, die Männerdominanz auf der Kapitalseite auszugleichen. Das Gesetz regelt leider nicht, wie die Gesamterfüllung in der Unternehmenspraxis umgesetzt werden kann. So fehlt es z. B. an einer Regelung, wie den unterschiedlichen Wahlverfahren von Arbeitnehmervertreter/innen und Kapitalvertreter/innen Rechnung getragen wird.

Die Unklarheit wird dadurch verstärkt, dass die Vertreter/innen der Arbeitnehmer/innen und der Kapitalseite in der Praxis zu unterschiedlichen Zeitpunkten gewählt werden. Dadurch stellt sich auch die Frage, ob die zuletzt wählende Seite im Aufsichtsrat verpflichtet ist, die Defizite der anderen Seite auszugleichen.

Eine völlig rechtssichere Wahl ist bei „Gesamterfüllung" praktisch kaum möglich.

Der Gesamtquotierung sollte vor dem Wahlgang widersprochen werden

Sowohl für die Arbeitnehmer/innen- als auch für die Kapitalseite im Aufsichtsrat gibt es die Möglichkeit, der Gesamtquotierung vor der Wahl zu widersprechen. Es genügt dafür ein Beschluss mit der Mehrheit der jeweiligen Bank, der dem Aufsichtsratsvorsitzenden mitgeteilt werden muss. Jede Aufsichtsratsbank kann für sich weitere Regeln für das Widerspruchsverfahren festlegen.

Nur die Widerspruchslösung ermöglicht es, die genannten Rechtsunsicherheiten zu vermeiden. Zudem wird so jede „Bank" in die Pflicht genommen, was gleichstellungspolitisch zu begrüßen ist.

➔ Aufgrund der derzeit bestehenden Ungewissheit raten DGB und Gewerkschaften daher den Arbeitnehmervertreter/innen, einer sogenannten „Gesamterfüllung" in jedem Fall vor jedem Wahlgang zu widersprechen, um dadurch eine separate Berechnung der Quote für beide Seiten herbeizuführen und somit Problemen bei der Erfüllung der Quote vorzubeugen.

Verbindliche Zielgrößen

Der verbindlichen 30%-Quote wurde im vorliegenden Gesetz die Einführung von selbstverpflichtenden Erklärungen von mitbestimmten oder börsennotierten Unternehmen hinzugefügt. Hier ist das Ziel, das Minderheitengeschlecht in Aufsichtsräten, Vorständen und auf den oberen Managementebenen innerhalb einer selbstbestimmten Frist zu erhöhen und die selbst definierten Ziele festzuschreiben. Diese Neuregelung tritt bereits am Tag nach der Verkündung des Gesetzes in Kraft, gilt also auch schon in 2015. Der Geltungsbereich der Zielgrößen umfasst wohl insgesamt ca. 2.500 Unternehmen.

Der Aufsichtsrat hat bis zum 30.09.2015 Zielvorgaben für den Vorstand, soweit für deren Bestellung zuständig, und das eigene Gremium zu beschließen. Der Vorstand hat innerhalb dieser Frist eine Quote für das Minderheitengeschlecht in den beiden Führungsebenen unterhalb der eigenen Ebene festzulegen. Aufsichtsrat und Vorstand müssen zudem das Fristende bestimmen, bis wann die Zielgrößen erreicht werden müssen. Letztmöglicher Zeitpunkt nach den Gesetzesvorgaben ist der 30.06.2017. Liegt der Anteil des Minderheitengeschlechtes bislang unter 30%, so darf die Zielgröße den jeweils bestehenden Anteil nicht unterschreiten. Ist das Minderheitengeschlecht zu mehr als 30%-Beteiligung vertreten, so kann bei der Zielvorgabe ein niedrigerer Wert als der status quo angesetzt werden. Von einem derartigen Rückschritt ist jedoch im Sinne einer geschlechtergerechten Teilhabe abzuraten!

In der Praxis: Aufgrund der engen Zielvorgabe sollten die nächsten Aufsichtsratssitzungen genutzt werden, eine Zielsetzung im Aufsichtsrat zu vereinbaren. Besonders wichtig ist es, sich einen Überblick über die Geschlechterverteilung im Unternehmen vorlegen zu lassen. Der Überblick sollte auch die Vorstände und oberen beiden Führungsebenen als separate Betrachtung enthalten. Eine Entscheidung im Umlaufverfahren ist zu vermeiden, da eine intensive Diskussion im Gremium auf der Basis einer Mitarbeiteranalyse für die Festlegung einer realistischen Zielgröße notwendig ist.

Sollten die Anteilseigner dennoch darauf drängen, ein Umlaufverfahren durchzuführen, so sollte eine kurze Frist für das Erreichen der ersten Zielvorgabe von einem Jahr vereinbart werden, um bis dahin eine geeignete Zielgröße für den kommenden Zielzeitraum festzulegen.

Die Unternehmen müssen die Zielvorgaben und die dazu gehörigen Umsetzungsfristen in einer Erklärung zur Unternehmensführung (Lagebericht) veröffentlichen. Jedes Jahr hat das Unternehmen darüber zu berichten, welche Zielgrößen erreicht werden sollen.

Am Ende der Fristsetzung für die Zielgröße muss das Unternehmen berichten, ob die Vorgaben erfüllt worden sind. Die Berichte müssen im Bundesanzeiger veröffentlicht und außerdem im Unternehmensregister für jedermann einsehbar sein.

Beim Nichterreichen der Zielvorgaben muss sich das Unternehmen zwar in dem Lagebericht erklären, aber eine wirksame Sanktion ist damit nicht geschaffen worden.

Was bedeutet das Gesetz für Unternehmen, die sich mehrheitlich im Bundesbesitz befinden?

Hier kommt das Bundesgremiengesetz § 4 zur Anwendung. Danach müssen mindestens 30 Prozent der durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder eines Aufsichtsgremiums Frauen und mindestens 30 Prozent Männer sein. Der Mindestanteil ist bei Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen zur Besetzung einzelner und mehrerer Sitze zu beachten und sukzessive zu steigern. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden. Stehen dem Bund höchstens zwei Gremiensitze zu, muss die Geschlechterquote nicht eingehalten werden.

Ab dem Jahr 2018 zielt das Gesetz auf eine Geschlechterquote von 50 Prozent. Steht dem Bund insgesamt eine ungerade Anzahl an Gremiensitzen zu, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern dann nur einen Sitz betragen.

In der Praxis: Der Bund muss aufgefordert werden, in einem jährlichen Bericht die Aufsichtsratsmandate nach Unternehmen, Anzahl der durch den Bund zu bestimmenden Aufsichtsratsmandate und Geschlechteranteile zu veröffentlichen. Als Gewerkschaften werden wir hartnäckig und nachdrücklich auf die Vorbildfunktion des Bundes hinweisen müssen, um zu substanziellen Fortschritten zu kommen. Offene Fragen, wie z. B. warum es nicht möglich sein soll, bei zwei Sitzen Vorgaben für den Geschlechteranteil zu machen, sollten regelmäßig aufgeworfen werden.

Weitere Informationen und praktische Unterstützung

FAQ: Fragen und Antworten zur Geschlechterquote in der Privatwirtschaft und zu den Zielvereinbarungen können einer aktuellen Ausarbeitung des Kollegen Lasse Pütz, Hans-Böckler-Stiftung, entnommen werden: http://boeckler.de/geschlechterquote.htm

Weitere Fragen zur Umsetzung der Geschlechterquote in der Aufsichtsratspraxis beantworten gerne die folgenden Kolleginnen und Kollegen:

- Katharina Bockelmann, GEW, Tel. Nr. 069-78973-204, katharina.bockelmann@gew.de
- Jan Grüneberg IG BCE, Tel. Nr. 0511-76 31 370, jan.grueneberg@igbce.de
- Daniel Hay, IG Metall, Tel. Nr. 069 6693-2580, daniel.hay@igmetall.de
- Martin Lemcke, ver.di, Tel. Nr. 030 6956-1370, martin.lemcke@verdi.de
- Sabine Möller, NGG, Tel. Nr. 040 38013-194, hv.recht@ngg.net
- Lasse Pütz, Hans-Böckler-Stiftung, Tel. Nr. 0211 7778-311, lasse-pütz@boeckler.de
- Ulrich Rötzheim, EVG, Tel. Nr. 069 / 7536-275, ulrich.roetzheim@evg-online.org
- Klaus Ulrich, IG BAU, Tel. Nr. 069 95737-630, klaus.ulrich@igbau.de

Bei diesem Newsletter handelt es sich um einen Informationsservice der rechtlich unverbindlich ist. Insoweit übernimmt der DGB keine Haftung.

Herausgeber:
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Reiner Hoffmann
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Redaktion: Thomas Fischer, Rainald Thannisch, Abteilung Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik