

Berlin, 25. Mai 2012

## **S T E L L U N G N A H M E**

### **zur öffentlichen Konsultation der Europäischen Kommission zum Thema „Unausgewogenes Geschlechterverhältnis in den höchsten Entscheidungsgremien von Unternehmen in der EU“**

Der Deutsche Juristinnenbund (djB) ist ein Zusammenschluss von Juristinnen, Volks- und Betriebswirtinnen zur Fortentwicklung des Rechts (Civil Society Organization/NGO). Er ist unabhängig, überparteilich und überkonfessionell.

Der djB wirkt vor allem an der Fortentwicklung des Rechts auf allen Gebieten und der Verwirklichung der Gleichberechtigung und Gleichstellung der Frau in allen gesellschaftlichen Bereichen auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene mit. Der djB fordert seit Langem gesetzliche Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben, für Entgeltgleichheit und für mehr Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft. Um frauenspezifische Forderungen auch auf europäischer Ebene zu realisieren, arbeitet unser Verband mit gleichartigen Vereinigungen auf europäischer und internationaler Ebene zusammen.

Trotz aller Appelle und trotz internationaler, europarechtlicher, verfassungsrechtlicher und gesetzlicher Regelungen zur Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben ist die Beteiligung von Frauen an Führungspositionen in der Wirtschaft nach wie vor auf einem unakzeptablen, niedrigen Level. Von den 189 Vorstandspositionen der DAX30-Unternehmen sind 10 Positionen mit Frauen besetzt (= 5,29%) und von den 492 Aufsichtsratspositionen sind – vorrangig auf der Arbeitnehmerseite – 88 mit Frauen besetzt (= 17,88%) (Stand: 25.5.2012, Recherche djB). Um hieran etwas zu ändern, führt der djB seit 2009 das großzügig vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) geförderte Projekt „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung. Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen deutscher Unternehmen“ durch. Im Rahmen dieses Projektes nimmt der djB (als Vertreter von Aktionärinnen und Aktionären) an Hauptversammlungen börsennotierter Aktiengesellschaften teil. Hier wird gezielt nach Bemühungen des jeweiligen Unternehmens gefragt, um Führungspositionen mit Frauen zu besetzen. Durch das gezielt genutzte Fragerecht können die im Wege der Selbstregulierung gegebenen Versprechen hinterfragt und somit im weiteren deren Wirkung wie deren Ergebnisse kontrolliert werden. Außerdem werden hierdurch die Anteilseignerinnen und Anteilseigner der großen Aktiengesellschaften auf das große Potenzial an befähigten Frauen für solche Positionen hingewiesen. Die bisherigen Ergebnisse wurden in zwei umfangreichen

Studien **2010** und **2011** qualitativ und quantitativ bewertet. Die Bewertung bezieht sich auf die Rechtslage in Deutschland. Eine umfangreiche Dokumentation einschließlich einer Beschreibung des Projektes in englischer Sprache findet sich auf den **Internetseiten des djb**.

## **Beantwortung der Fragen im Einzelnen:**

### **1. Für wie wirksam halten Sie die Selbstregulierung durch Unternehmen im Hinblick auf den Abbau des Geschlechterungleichgewichts in den höchsten Entscheidungsgremien von Unternehmen in der EU?**

Die Selbstregulierung ist nicht effektiv. Im Juli 2001 schloss die deutsche Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Bundesverband der Deutschen Industrie, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Zentralverband des Deutschen Handwerks) eine "Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft". Daneben enthält der seit 2002 bestehende Deutsche Corporate Governance Kodex (abgekürzt DCGK) seit 2009 die Klausel: „auf Vielfalt (Diversity) ist zu achten“, was 2010 mit der Erläuterung, dass „dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen“ anzustreben sei, ergänzt wurde. Der DCGK ist ein von einer Regierungskommission der Bundesrepublik Deutschland erarbeitetes Regelwerk, das vor allem Vorschläge enthält, was eine gute Unternehmensführung ausmacht. Der Kodex bezieht sich auf Führungskräfte, Vorstand und Aufsichtsrat.

Nach § 161 AktG sind alle börsennotierten Unternehmen verpflichtet, jährlich eine sogenannte Entsprechenserklärung abzugeben, inwieweit sie die Empfehlungen des DCGK eingehalten haben oder von ihnen abweichen. Ein Abweichen führt aber nicht zur Unwirksamkeit des Beschlusses über die Bestellung des Vorstandsmitglieds; dieser kann auch nicht auf der Hauptversammlung angefochten werden, da die Hauptversammlung nicht über die Bestellung des Vorstandes beschließt. Lediglich die Entlastung von Vorstand und Aufsichtsrat wäre anfechtbar, wenn die Entsprechenserklärung nicht stimmt.

Der Vergleich der Fragerunden des djb in den Hauptversammlungen 2010 und 2011 zeigt, dass zwar der Rechtfertigungsdruck für den fehlenden Abbau des Geschlechterungleichgewichts gestiegen ist. Zu einer nennenswerten Erhöhung des Frauenanteils hat dies gleichwohl nicht geführt.

Im Ergebnis zeigen die Erfahrungen mit den beiden Selbstverpflichtungen (Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit seit 2001 und DCGK seit 2002), dass selbstregulierende Maßnahmen trotz öffentlichen Rechtfertigungsdrucks nicht effektiv sind. Der djb setzt sich daher schon seit Langem für die Einführung einer gesetzlichen Geschlechterquote ein.

### **2. Welche zusätzlichen Maßnahmen (der Selbstregulierung bzw. Regulierung) sollten im Zusammenhang mit dem Abbau des Geschlechterungleichgewichts in den höchsten Entscheidungsgremien von Unternehmen in der EU ergriffen werden?**

Da die deutsche Wirtschaft ihre Verpflichtungen aus den Selbstverpflichtungen seit über zehn Jahren ignoriert, halten wir eine verbindliche gesetzliche Regelung mit einer

Geschlechterquote für erforderlich. Es muss eine gesetzliche Verpflichtung zu Transparenz bei den Auswahl- und Entscheidungsprozessen nach innen und außen geben und die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen muss in die erfolgsabhängigen variablen Vergütungsanteile für die Verantwortlichen einfließen. Nur so scheint eine Veränderung der männlich geprägten Unternehmenskultur möglich. Dafür brauchen wir jetzt ein **Gesetz, das der djb schon lange fordert**.

Ergänzend zu einer solchen gesetzlichen Regelung sollten die Unternehmen verpflichtet werden, weitere für die Führungsgremien relevante frauenspezifische Daten sowohl für die Führungsebene (Vorstand, Aufsichtsrat) wie auch die Führungskräfteebenen zu erheben und vollständig im Lagebericht zu veröffentlichen. Die Führungskräfteebene sollte mit erfasst werden, da sich Vorstände in der Regel aus dieser Ebene rekrutieren. Zwar sind nach geltendem deutschem Recht Vorstand und Aufsichtsrat zum Handelsregister anzumelden, der Vorstand ist öffentlich im Handelsregister einsehbar. Im Geschäftsbericht finden sich die Namen aller Vorstände und Aufsichtsratsmitglieder. Im Bericht des Aufsichtsrates wird auch über Veränderungen im Vorstand und im Aufsichtsrat im abgelaufenen Geschäftsjahr berichtet. Aber der Umgang mit frauenspezifischen Zahlen zeigt, dass es keinen einheitlichen Standard gibt, diese Zahlen zu erheben und zu veröffentlichen, und dass damit auch keine Vergleichbarkeit hergestellt werden kann. Frauenspezifische Daten können sein: Kennziffern, Quoten, Fortbildungen, Elternzeiten der männlichen Kollegen etc. Es ist zu fordern, dass diese Daten vollständig und verlässlich an gleicher Stelle über einen längeren Zeitraum im Lagebericht veröffentlicht werden.

Um schnelle Umsetzungserfolge zu erzielen, ist flankierend die geschlechtergerechte Zusammensetzung von Besetzungsgremien wie auch der Wahlvorschläge selbst vorzusehen.

Wie das Projekt des djb zeigt, ist die Aussage insbesondere von technologieorientierten Unternehmen, es gäbe zu wenige Ingenieurinnen, die die entsprechenden Qualifikationen für Führungsgremien nachweisen könnten, nicht belegbar. Der djb hat die Ausbildungen bzw. Studiengänge der Vorstände und Aufsichtsräte – zum Stichtag 1. Juli 2010 – recherchiert und ausgewertet. Die beruflichen Qualifikationen bei den Vorstands- sowie bei den Aufsichtsratspositionen sind breit aufgestellt, in den überwiegend in den Führungsgremien tatsächlich vertretenen beruflichen Qualifikationen (Wirtschaftswissenschaften, Rechtswissenschaften) gibt es heutzutage genauso viele oder sogar mehr Frauen als Männer.

Im Übrigen zeigt das Beispiel Norwegen, dass dort inzwischen Fortbildungen gezielt zur Vorbereitung auf die Übernahme von Vorstands- und Aufsichtsratspositionen angeboten werden. Dieses Angebot steht Frauen und Männern offen. Auch in Deutschland wurden inzwischen entsprechende Angebote von und für die Wirtschaft entwickelt. Diese Angebote müssen jedoch weiter entwickelt und verstärkt angeboten werden.

### **3. *Brächte Ihrer Meinung nach eine stärkere Präsenz von Frauen in den höchsten Entscheidungsgremien von Unternehmen wirtschaftliche Vorteile, und wenn ja, welche?***

Verschiedenste Untersuchungen haben mehrfach festgestellt, dass es wirtschaftliche Vorteile sowohl für das Unternehmen selbst, wie auch für die Volkswirtschaft gibt. Nachweislich erwirtschaften Unternehmen, in deren Führungsgremien Frauen sind, bessere

Ergebnisse. Zu diesem Ergebnis kommt u.a. die aktuelle Studie von Ernst & Young, veröffentlicht Januar 2012. Die demografische Entwicklung und der vorausgesagte Fachkräftemangel machen es zusätzlich erforderlich, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen.

Ein Handeln auf EU-Ebene ist erforderlich, weil die EU-Mitgliedstaaten ihren Pflichten bisher nicht nachgekommen sind. Dies belegen eindrucksvoll die Berichte aus den EU-Mitgliedstaaten in der Studie des djb zur Fragerunde 2011.

Im Übrigen sei darauf hingewiesen, dass 70 Prozent der Bevölkerung nicht nur intensiviertere Anstrengungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch eine gesetzliche Regelung zur Förderung von Frauen in Führungspositionen befürworten.

Neben den wirtschaftlichen Vorteilen ergeben sich staatliche Handlungspflichten aus internationalem Recht. Hiernach sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, Maßnahmen zur Förderung der Frauen in der Privatwirtschaft zu ergreifen. Nach Art. 2 der UN-Frauenrechtskonvention (CEDAW) verpflichten sich die Vertragsstaaten, „mit allen geeigneten Mitteln unverzüglich eine Politik zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau zu verfolgen“ und zu diesem Zweck nach Art. 2 lit. e) CEDAW auch alle geeigneten Maßnahmen gegen Diskriminierungen durch Personen, Organisationen oder Unternehmen zu ergreifen. Damit werden die staatlichen Pflichten zur Frauenförderung explizit auf Private erstreckt. Zeitweilige Sondermaßnahmen, wie beispielsweise in Form von Quotenregelungen, gelten nach Art. 4 I, II CEDAW nicht als Diskriminierung. Diesbezüglich erklärt daher Art. 157 IV AEUV, dass begünstigende oder ausgleichende Regelungen getroffen werden dürfen. Auch der EuGH hat als regionales Rechtsprechungsorgan bei seinen Entscheidungen über Quotenregelungen in der Privatwirtschaft und damit bei der Auslegung des Art. 157 IV AEUV die UN-Frauenrechtskonvention den universellen Menschenrechtsstandard zu berücksichtigen.

**4. Welche Zielvorgaben (z.B. 20%, 30%, 40%, 50%, 60%) sollten für das unterrepräsentierte Geschlecht in den höchsten Entscheidungsgremien von Unternehmen festgesetzt werden und für welchen Zeitraumen? Sollten diese Vorgaben bindenden oder empfehlenden Charakter haben? Warum?)**

Verfassungsrechtlich geboten ist eine hälftige Besetzung der höchsten Führungsgremien von Unternehmen. Gleichwohl sind gesellschaftliche und unternehmerische Veränderungen immer ein Entwicklungsprozess. Daher ist ein zeitgebundenes stufenweises Vorgehen sinnvoll, das ggf. auch unterschiedliche Regelungen für die beiden Gremien (Aufsichtsrat/Vorstand) im dualen System vorsieht.

Mit der **Berliner Erklärung** fordert der djb zusammen mit 11 weiteren Initiatorinnen die gleichberechtigte Mitwirkung von Frauen an den Entscheidungsprozessen in den Führungs- und Kontrollgremien der Wirtschaft. Eine verbindliche und sanktionsbewehrte Mindestquote von zunächst mindestens 30 Prozent für die Aufsichtsräte der börsennotierten, mitbestimmungspflichtigen und öffentlichen Unternehmen soll dazu der erste Schritt sein.

Der djb hält eine bindende Quote von mindestens 40% durchaus für ein realistisches Ziel. Wegen der im nationalen Recht unterschiedlich ausgestalteten Amtszeiten sollte dieses Ziel innerhalb von 10 Jahren erreicht sein. Wichtig ist dabei, dass in mitbestimmten Unternehmen eine getrennte Quotierung für Anteilseignerseite und Arbeitnehmerseite vorzusehen ist.

Eine Geschlechterquote für Wahlvorschläge sollte bindend und eine Beteiligung von Frauen in Besetzungsgremien überprüft werden.

Parallel zu diesen Regelungen für die Aufsichtsräte sind für die Vorstandsebene und weitere Führungskräfte verbindliche Quotenregelungen notwendig in Höhe von 40%, für eine kurz bemessene Übergangsfrist jedenfalls nicht unter 30%.

**5. Welche Unternehmen (z.B. börsennotiert/einer gewissen Größe) sollten von dieser Initiative erfasst werden?**

Die gesetzliche Quote sollte privatrechtliche Unternehmensformen wie auch öffentlich-rechtliche Unternehmen erfassen.

Bei den Unternehmen in der Rechtsform des privaten Rechts sollte die gesetzliche Quotenregelung für börsennotierte Unternehmen und für mitbestimmte Unternehmen (d.h. Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 bzw. mehr als 2000 Arbeitnehmer/inne/n) sowie für Europäische Aktiengesellschaften gelten.

Von der gesetzlichen Quotenregelung müssen zwingend auch alle staatseigenen Unternehmen erfasst werden. In Hinblick darauf, dass der Staat die Aufgabe hat, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und ihm insoweit eine Vorreiterrolle auch bei der tatsächlichen Gleichstellung in den verschiedenen Stufen der Unternehmen zukommt, sollte sich die gesetzliche Quotenregelung bei staatseigenen Unternehmen auf alle Unternehmensformen beziehen, also auch Körperschaften, Stiftungen und Anstalten erfassen und unabhängig von der Mitarbeiterzahl gelten.

**6. Welche Entscheidungsgremien/ Gremienmitglieder geschäftsführend/nicht geschäftsführend sollten von dieser Initiative erfasst werden?**

Eine bindende Quotenregelung soll geschäftsführende wie auch nicht geschäftsführende Gremien erfassen. Bei dualistischen Systemen würde diese damit sowohl für das Kontrollorgan als auch für das geschäftsführende Leitungsorgan gelten.

Eine bindende Quotenregelung sollte zudem für die Zusammensetzung der Wahlvorschläge gelten. Hat ein Organ oder eine Person einem anderen Organ oder einer Person Wahlvorschläge zu unterbreiten, soll bereits diese Entscheidung von der Quotierung erfasst werden.

Eine bindende Quotenregelung sollte auch Besetzungsgremien erfassen. Ist lediglich ein Teil des Organs zuständig für die Kandidatenauswahl, sollen die für diese Auswahl zuständigen Gremien gleichberechtigt besetzt werden, um Frauen in diese Auswahl- und Entscheidungsprozesse verlässlich einzubeziehen.

**7. Soll es Sanktionen für Unternehmen geben, die die Zielvorgaben nicht einhalten? Soll es Ausnahmen bei Nichterreichen der Zielvorgaben geben?**

Wie das djB-Projekt zeigt, führt die in Deutschland vorgeschriebene Erklärung in der Hauptversammlung, bei der Besetzung der Gremien sei auf eine ausreichende Beteiligung von Frauen geachtet worden, zu keiner Verbesserung der Repräsentanz von Frauen in unternehmerischen Führungsgremien. Diese Regelung lädt angesichts der mit dieser

Erklärung ebenfalls verbundenen Vielzahl anderer unternehmensbezogener Informationen deutlich dazu ein, nicht ausreichend ernst genommen zu werden. Sinnvoll können daher nur Sanktionen sein, die unmittelbar auf die Handlungsfähigkeit eines Unternehmens zielen. Die Erfahrungen aus Norwegen haben gezeigt, dass eine gesetzliche Quotenregelung dann schnell und effizient zu einer Erhöhung des Frauenanteils führt, wenn bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorgaben eine Sanktion vorgesehen ist, die die Handlungsfähigkeit des Unternehmens gefährdet.

Verschiedene Sanktionen, die ggf. in Form eines Stufenmodells miteinander verknüpft werden können, sind denkbar und geeignet:

- Wenn die für die Führungsgremien relevanten frauenspezifischen Daten im Lagebericht nicht oder nicht vollständig veröffentlicht werden, greifen Zwangsgeld, Bußgelder oder gar die Strafbarkeit.
- Börsennotierten Unternehmen ist bei quotenwidriger Besetzung des Aufsichtsrats die Börsenzulassung zu entziehen.
- Der Aufsichtsrat ist nur gewählt, wenn er entsprechend der gesetzlichen Mindestquote besetzt ist, anderenfalls ist die Wahl nichtig. Somit sind auch alle Beschlüsse eines quotenwidrig besetzten Aufsichtsrats nichtig (nicht nur anfechtbar.)
- Werden keine Personen des unterrepräsentierten Geschlechts gewählt beziehungsweise bestellt, müssen die dafür vorgesehenen Plätze unbesetzt bleiben.
- Als national flankierende Maßnahme kommen steuerliche Sanktionen in Betracht: Unternehmen können Aufsichtsrats-Vergütungen steuerlich nicht absetzen, wenn das Unternehmen die Quote nicht erfüllt.

Ramona Pisal  
Präsidentin

Dr. Katja Rodi  
Vorsitzende der Kommission Öffentliches Recht,  
Europa- und Völkerrecht  
Prof. Dr. Marlene Schmidt  
Vorsitzende der Kommission Arbeits-,  
Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht