

Stellungnahme

zum Referentenentwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

7. Oktober 2014

I. Vorbemerkungen

DER MITTELSTANDSVERBUND – ZGV e.V. und die unter seinem Dach in ca. 320 Verbundgruppen organisierten 230.000 mittelständischen Unternehmen aus Handel, Handwerk und Dienstleistungsgewerbe sprechen sich ausdrücklich für eine höhere Beteiligung von Frauen nicht nur am Erwerbsleben allgemein, sondern insbesondere in Führungspositionen und im selbständigen Unternehmertum aus. Unsere Volkswirtschaft kann es sich nicht leisten, auf dieses große Potential an gut ausgebildeten und motivierten Menschen zu verzichten.

Wir begrüßen ausdrücklich politische Maßnahmen, die geeignet sind, die unterschiedlich starke Repräsentanz von Männern und Frauen in den verschiedensten Bereichen der Wirtschaft, insbesondere in Führungspositionen, abzubauen. Die wichtigsten Ursachen hierfür liegen in der unterschiedlichen Berufswahl von Jungen und Mädchen sowie in den familienbedingt häufigeren Erwerbsunterbrechungen und durchschnittlich geringeren Arbeitszeitvolumina von Frauen. Hier kann die Politik ansetzen, indem sie vor allem eine gezielte Berufsorientierung sowie flächendeckende Kinderbetreuung und Ganztagschulen anbietet. Einzelne Maßnahmen der jüngeren Vergangenheit, z.B. die sogenannte Herdprämie, weisen leider in die entgegengesetzte Richtung.

Die Einführung einer gesetzlichen – fest vorgegebenen oder von den Unternehmen selbst festzulegenden – Geschlechterquote für Führungspositionen in der Wirtschaft geht aus Sicht des MITTELSTANDSVERBUNDES an den zugrunde liegenden Problemen vorbei und bekämpft lediglich ein einzelnes, wenn auch öffentlichkeitswirksames Symptom. Anstatt die Mühen von langsam wirkenden, aber nachhaltigen Maßnahmen auf sich zu nehmen, wird hier Symbolpolitik betrieben, deren Lasten die Unternehmen tragen müssen.

DER MITTELSTANDSVERBUND lehnt den Entwurf daher ab.

II. Zu den vorgeschlagenen Regelungen im Einzelnen

1. Zielgrößen für den Aufsichtsrat (§§ 96 Abs. 2, 3 und 111 Abs. 4 AktG neu, § 52 Abs. 1 GmbHG neu, § 9 Abs. 4 GenG neu)

Für Unternehmen, die börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind, sieht der Entwurf eine fixe Geschlechterquote von 30% im Aufsichtsrat vor. In Unternehmen, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, muss der Aufsichtsrat hierfür Zielgrößen festlegen. Diese dürfen nicht unter dem bislang Erreichten liegen und nach Erreichen einer 30%-Quote nicht mehr hinter diese zurück fallen.

Die Festlegung der Zielgrößen muss nach den jeweiligen Einführungsgesetzen bis zum 30.6.2015 erfolgen, die erstmals festzulegende Umsetzungsfrist darf nicht länger als zwei Jahre sein, die folgenden Fristen betragen maximal drei Jahre.

Damit will die Bundesregierung ihr im Koalitionsvertrag festgeschriebenes Ziel erreichen: Die ersten Zielgrößen sollen vor der nächsten Bundestagswahl erreicht sein.

DER MITTELSTANDSVERBUND kritisiert, dass auch in kleineren Gesellschaften damit letztlich eine 30%-Quote vorgegeben wird, auch wenn dieses Ziel nicht sofort erreicht werden muss. Dies geht über die Vorgaben des Koalitionsvertrages hinaus, der für die Aufsichtsräte „einfach mitbestimmter“ bzw. nicht börsennotierter Gesellschaften eben keine 30%-Quote vorgesehen hat. Diese gesetzliche „Absenkungssperre“ konterkariert die Idee einer flexiblen Quote.

Zudem ist vollkommen unverständlich, warum diese Pflicht jedem dem deutschen Gesellschaftsrecht unterliegenden mitbestimmten Unternehmen – also ab 500 Mitarbeitern – auferlegt wird und zugleich die in Deutschland tätigen Europäischen Aktiengesellschaften mit ihren zehntausenden Mitarbeitern mit einer „weichen“ Soll-Vorschrift bedacht werden.

Besonders in Verbundgruppen wird diese Reglementierung der Aufsichtsrats-Besetzung zu besonderen praktischen Problemen führen. Verbundgruppen – sei es als eingetragene Genossenschaft oder in anderer Rechtsform – sind Zusammenschlüsse von Unternehmen bzw. Unternehmern, die gemeinsame wirtschaftliche Ziele verfolgen und sich nach dem Förder- sowie Demokratieprinzip organisiert haben. Zu dessen elementaren Wesenszügen gehört, dass die für die Eigentümerseite zu

bestellenden Aufsichtsräte aus der Mitte der Verbundgruppenmitglieder demokratisch gewählt werden. Zudem ist die Kumulation von Stimmen regelmäßig nur in sehr engen Grenzen vorgesehen, denn in den General- bzw. Gesellschafterversammlungen gilt der demokratische Grundsatz „ein Mitglied – eine Stimme“.

Unter diesen Rahmenbedingungen ist es enorm schwierig, zusätzliche Kriterien in das demokratische Wahlverfahren zu implementieren. Es müssten sich nämlich nicht nur genügend Kandidatinnen zur Wahl stellen. Zudem ist nicht erkennbar, wie sich ein an „Zielgrößen“ zu messendes Wahlergebnis mit dem Demokratieprinzip vereinbaren lässt.

2. Zielgrößen für Vorstände und Geschäftsführer (§ 111 Abs. 5 AktG neu, § 52 Abs. 2 GmbHG neu, § 9 Abs. 4 GenG neu)

In Unternehmen, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, muss der Aufsichtsrat für die Erhöhung des Frauenanteils im Vorstand Zielgrößen festlegen. Diese dürfen nicht unter dem bislang Erreichten liegen und nach Erreichen einer 30%-Quote nicht mehr hinter diese zurück fallen.

Die Festlegung der Zielgrößen muss nach den jeweiligen Einführungsgesetzen bis zum 30.6.2015 erfolgen, die erstmals festzulegende Umsetzungsfrist darf nicht länger als zwei Jahre sein, die folgenden Fristen betragen maximal drei Jahre.

Auch an dieser Stelle geht der Entwurf über die Vorgaben des Koalitionsvertrages hinaus, da dieser für Vorstände eben keine 30%-Quote vorgesehen hat.

Ebenfalls nicht nachvollziehbar ist, dass diese Pflicht jedem mitbestimmten Unternehmen auferlegt wird und die in Deutschland tätigen Europäischen Aktiengesellschaften komplett von dieser Pflicht ausgenommen sind.

Nach Einschätzung des MITTELSTANDSVERBUNDES wird diese Pflicht gerade die kleineren Gesellschaften aus dem Kreise der Betroffenen über Gebühr treffen. Dort sind die Vorstände bzw. Geschäftsführungen relativ klein gehalten, so dass z.B. in einem zweiköpfigen Vorstand im Ergebnis eine 50%-Quote eintreten würde. Diese könnte beim Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds immer nur mit einem Vertreter des gleichen Geschlechts nachbesetzt werden, denn andernfalls würde die 30%-Schwelle unterschritten. Diese gesetzliche „Absenkungssperre“ konterkariert die Idee einer flexiblen Quote und wird in der Praxis kaum einzuhalten sein.

Noch schwieriger gestaltet sich die Lage in Gesellschaften mit nur einem

Geschäftsführer. Hier ist unklar, wie die Vorgaben des Gesetzes überhaupt ohne Bestellung eines zweiten Geschäftsführers erfüllt werden können.

Ein Konstruktionsfehler des Entwurfs liegt zudem darin, dass in der drittelbeteiligten GmbH der Aufsichtsrat die Zielgrößen für die Geschäftsführung festlegen soll – dieser ist für die Bestellung der Geschäftsführer gesellschaftsrechtlich nicht zuständig.

3. Zielgrößen für Führungsebenen (§ 76 Abs. 4 AktG neu, § 36 GmbHG, § 9 Abs. 3 GenG neu)

In Unternehmen, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, muss der Vorstand für die Erhöhung des Frauenanteils in den beiden unter ihm stehenden Führungsebenen Zielgrößen festlegen. Diese dürfen nicht unter dem bislang Erreichten liegen und nach Erreichen einer 30%-Quote nicht mehr hinter diese zurück fallen.

Die Festlegung der Zielgrößen muss nach den jeweiligen Einführungsgesetzen bis zum 30.6.2015 erfolgen, die erstmals festzulegende Umsetzungsfrist darf nicht länger als zwei Jahre sein, die folgenden Fristen betragen maximal drei Jahre.

Damit will die Bundesregierung ihr im Koalitionsvertrag festgeschriebenes Ziel erreichen: Die ersten Zielgrößen sollen vor der nächsten Bundestagswahl erreicht sein.

Unklar ist dabei, was unter „Führungsebene“ zu verstehen ist. Zwar wird in der Gesetzesbegründung richtigerweise ausgeführt, dass in Unternehmen mit flacher Hierarchie nicht zwei, sondern nur eine Ebene unterhalb des Vorstandes betroffen sein kann. Aber zur Definition der „Führungsebene“ trägt das keine weiteren Erkenntnisse bei.

Diese Frage wird sich in zahlreichen Unternehmen stellen, denn die in den einzelnen Gesellschaften existierenden Hierarchien, Befugnisse und entsprechenden Bezeichnungen sind vielgestaltig. Oft wird sich die Frage stellen, welche Positionen den vom Gesetz anvisierten Ebenen zuzuordnen sind.

Insbesondere im Hinblick auf die anknüpfenden Vorgaben zum Lagebericht und das hierfür zu erlangende Testat ist es angezeigt, von derart unklaren gesetzlichen Verpflichtungen Abstand zu nehmen. Die geplanten Neuregelungen sind ersatzlos zu streichen.

DER MITTELSTANDSVERBUND kritisiert zudem, dass auch hier letztlich eine 30%-Quote vorgegeben ist, auch wenn dieses Ziel nicht sofort erreicht

werden muss. Dies geht über die Vorgaben des Koalitionsvertrages hinaus, der für andere Gremien als die Aufsichtsräte paritätisch mitbestimmter und börsennotierter Gesellschaften eben keine 30%-Quote vorgesehen hat.

Zu guter Letzt ist vollkommen unverständlich, warum diese Pflicht jedem dem deutschen Gesellschaftsrecht unterliegenden mitbestimmten Unternehmen – also ab 500 Mitarbeitern – auferlegt wird und zugleich die in Deutschland tätigen Europäischen Aktiengesellschaften mit ihren zehntausenden Mitarbeitern von dieser Pflicht ausgenommen sind.

4. Erklärung zur Unternehmensführung, Lagebericht (§ 289a Abs. 2-4 HGB)

Börsennotierte Aktiengesellschaften müssen zu den von ihnen als Zielgrößen festgelegten Geschlechterquoten sowie zum Stand der Umsetzung dieser Quoten in der Erklärung zur Unternehmensführung berichten. Andere nach diesem Entwurf verpflichtete Gesellschaften haben in ihren Lagebericht einen entsprechenden Abschnitt aufzunehmen.

Mit dieser Vorgabe wird den Unternehmen eine teure und bürokratische Pflicht auferlegt: das Erstellen der Berichte und die entsprechende Ausweitung der Prüftätigkeit. Erschwert wird dies insbesondere durch die unklaren Vorgaben zu den Führungsebenen. Vielfach wird fraglich sein, ob eine oder zwei „Führungsebenen“ betroffen sind und welche Positionen zu diesen Führungsebenen zählen. Hierin liegt ein erheblicher Kostenfaktor.

III. Prognostizierte Kosten

Von den Neuregelungen zur festen 30%-Quote im Aufsichtsrat werden ca. 100 Unternehmen betroffen sein, die Verpflichtung zur Festsetzung einer Zielgröße für Aufsichtsrat, Vorstand bzw. Geschäftsführung und die obersten Management-Ebenen wird ca. 3.500 Unternehmen treffen.

Die Vorbemerkungen zum Referentenentwurf sowie seine Begründung enthalten die Angabe, dass durch dieses Gesetz der Wirtschaft Kosten in Höhe von 22.300 EUR pro Jahr entstehen, davon 8.500 EUR durch Informationspflichten.

Aus Sicht des MITTELSTANDSVERBUNDES kann nur gemeint sein, dass diese Kosten jedem betroffenen Unternehmen für sich entstehen, nicht aber allen Unternehmen insgesamt. Im Gesetz sind zahlreiche Kostentreiber angelegt: die Erweiterung des Berichts zur Unternehmensführung nebst entsprechender Prüfung, die Umgestaltung der Unterlagen zur Aufsichtsratswahl, die Wiederholung von nichtigen

Wahlen, gerichtliche Nachbesetzungsverfahren, die in einigen Fällen notwendige Veränderung von Gesellschaftsverträgen und Satzungen sowie die zu erwartenden Mehraufwendungen für Personalsuche, Weiterbildung und vermehrt familiennahe Dienstleistungen. Die angegebenen 22.300 EUR können damit bestenfalls ein niedrig angesetzter Durchschnittswert pro Unternehmen sein. Bei einer Fallzahl von 3.500 ist damit von Kosten für die Wirtschaft in Höhe von mindestens 78 Mio EUR pro Jahr auszugehen.

Diese erheblichen Kosten sind zum einen im Gesetzgebungsverfahren transparent zu machen, zum anderen legen sie eine Überarbeitung des Referentenentwurfs dringend nahe.

JR/7.10.2014