

Das Zweite Führungspositionengesetz (FüPoG II)

Aktueller Stand und Änderungen zum FüPoG I im Kurzüberblick



Renate Prinz, Rechtsanwältin/Counsel bei McDermott Will & Emery, Düsseldorf/Köln

Der Entwurf der Bundesregierung des „Zweite Führungspositionengesetz“ („FüPoG II“)¹ soll die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen sowohl in der Privatwirtschaft als auch in öffentlichen Unternehmen verbessern. Mit dem FüPoG II soll insbesondere auch für Vorstände bestimmter Unternehmen eine feste Mindestbesetzungsregel eingeführt werden und der verbreiteten Praxis der Setzung einer „Zielgröße Null“ für den Frauenanteil durch erhöhte Begründungspflichten entgegengewirkt werden. Was der aktuelle Gesetzentwurf vorsieht, wo er steht und welche Änderungen nunmehr zu erwarten sind, sei im folgenden Beitrag überblicksweise dargestellt.²

I. Aktueller Stand des Gesetzgebungsverfahrens

Am 6. Januar diesen Jahres hat die Bundesregierung den Gesetzentwurf für das FüPoG II beschlossen und einen Entwurf vorgelegt, der sich seitdem zwischen dem zuständigen Ausschuss, Bundesregierung und Bundesrat in Abstimmung befindet.³ Nachdem zwischenzeitlich schon ein Inkrafttreten zum 1. Juni 2021 erwartet wurde⁴ und das Gesetz als beschlossen galt, scheint Berichten zufolge nunmehr Uneinigkeit über Einzelheiten des Entwurfs zwischen

den Koalitionsfraktionen zu herrschen.⁵ Streitpunkte reichen von einer längeren Übergangszeit für die Geltung der neuen Regelungen hin zur Ermöglichung der nur konzernweiten Umsetzung der Quoten bei großen Unternehmen. Es scheint danach wieder offen, ob der Gesetzentwurf es noch in dieser Legislaturperiode durch das Gesetzgebungsverfahren schafft.

II. Das Erste Führungspositionengesetz

Mit dem Ersten Führungspositionengesetz⁶ („FüPoG I“) wurde bereits eine fixe Geschlechterquote für die Aufsichtsräte börsennotierter und zugleich paritätisch mitbestimmter

INHALT

- I. Aktueller Stand des Gesetzgebungsverfahrens
- II. Das Erste Führungspositionengesetz
- III. Die aktuell vorgesehene Neuregelung
 1. Die sogenannte „Fixe Quote“
 2. Zielgrößen-Regelung
 3. Quote bei Beteiligungsunternehmen des Bundes
- IV. Fazit (fehlt noch)

Keywords

Führungspositionengesetz (FüPoG II); Geschlechterquote

Normen

§§ 76, 96, 111 AktG; § 76 AktG-RegE; §§ 36, 52 GmbHG; § 16 SEAG-E

1 Entwurf eines Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, BT Drs. 19/26689.

2 Der Aufsatz gibt den Stand zum Redaktionsschluss am 14. Mai 2021 wieder. Nicht explizit berücksichtigt sind im vorliegenden Beitrag die Regelungen des FüPoG II zu Erweiterungen auf Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen und die Änderungen der Mitbestimmungs- und Beteiligungsgesetze sowie des Sozialgesetzbuchs. Auf die Berichtspflichten und Sanktionsregelungen wird nur flankierend eingegangen.

3 BT Drs. 19/26689; Stellungnahme Bundesrat (5. März 2021) und Gegenüberung der Bundesregierung (17. März 2021) BT Drs. 19/27633.

4 Seibt, DB 2021, 438 (438).

5 Bericht der Süddeutschen Zeitung vom 3. Mai 2021 (abrufbar unter <https://www.sueddeutsche.de/politik/frauen-fuehrungspositionen-quote-gesetz-cdu-csu-1.5283197> (Stand 11. Mai 2021); bestätigend Justizministerin Lambrecht im Handelsblatt v. 13. Mai 2021 (abrufbar unter <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/interview-justizministerin-lambrecht-will-mehr-freiheiten-fuer-alle-nicht-nur-fuer-geimpfte-und-genesene/27183604.html>) (Stand 14. Mai 2021).

6 Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642).

Gesellschaften eingeführt. Für Aufsichtsräte, Leitungsorgane und die obersten beiden Führungsebenen börsennotierter oder (auch drittel-) mitbestimmter Gesellschaften gilt seitdem zudem eine „flexible Quote“, d. h. eine Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil in den entsprechenden Organen bzw.

Führungsebenen. Diese Pflicht ging einher mit entsprechenden Berichtspflichten der Unternehmen über die Ausgestaltung und Einhaltung der Zielgrößen. Auch für den öffentlichen Sektor wurde eine Regelung, angelehnt an die Vorgaben für die Privatwirtschaft, geschaffen.⁷

An die Setzung der Zielgröße wurden dabei im FÜPoG I keine harten Anforderungen gestellt. Insbesondere die Setzung der „Zielgröße Null“ (d. h. die Zielsetzung eines Frauenanteils in den jeweiligen Gremien von 0 %) führte zu Kritik und die Erhöhung des Frauenanteils verlief in vielen Unternehmen eher schwerfällig, was den Wunsch zur Nachbesserung des Gesetzeswerks bekräftigte.⁸

III. Die aktuell vorgesehene Neuregelung

1. Die sogenannte „Fixe Quote“

Bei börsennotierte Gesellschaften (AG, KGaA oder SE), die der paritätischen Mitbestimmung unterliegen (nach MitbestG, MontanMitbestG oder MitbestErgG), muss nach dem FÜPoG II mindestens ein Mann und mindestens eine Frau Mitglied des Vorstands sein, wenn dieser aus mehr als drei Personen besteht (§ 76 Abs. 3a AktG-RegE / § 16 Abs. 2 SEAG-E)⁹. Hier ist die Ist-Besetzung entscheidend, nicht die satzungsgemäße (Soll-) Vorgabe.¹⁰ Der Aufsichtsrat wird entsprechend in seiner Hoheit zur Auswahl der Leitungsorgane eingeschränkt.

Nach aktuellem Entwurf soll die fixe Quote für Neubestellungen nach Ablauf einer Übergangsfrist von acht Monaten nach Inkrafttreten des FÜPoG II gelten, wobei laufende Amts-

zeiten nicht berührt werden sollen.¹¹ Danach ist bei auslaufender Amtszeit eines Vorstandsmitglieds bei der Neubestellung die feste Quotenregelung zu berücksichtigen. D. h. bei einem rein männlichen Vorstand von vier Personen müsste zwingend bei Auslaufen der Amtszeit eines Vorstandsmitglieds dieser durch eine Frau ersetzt werden (oder anderweitig eine Umbesetzung erfolgen). Dies ist aber auch einer derjenigen Punkte, zu denen es zuletzt zu Uneinigkeit in den Regierungsfractionen kam, wonach nunmehr verlangt wird, dass laufende Amtszeiten ohne Berücksichtigung der Quote verlängert werden können. Eine Neubestellung unter Verstoß gegen die Mindestbeteiligungsquote ist nichtig (§ 76 Abs. 3a Satz 2 AktG-RegE / § 16 Abs. 2 Satz 2 SEAG-E). Dies entspricht der bereits geltenden Regelung im Falle des Verstoßes gegen die Geschlechterquote im Aufsichtsrat.

Die bestehenden Regelungen zur Geschlechterquote in Aufsichtsräten börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Gesellschaften bleiben unverändert bestehen.

2. Zielgrößen-Regelung

Für Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, sowohl solche die paritätisch als auch drittelmitbestimmt sind, wird die Regelung über die Festlegung von Zielgrößen ergänzt. Bereits nach dem FÜPoG I galt für Kapitalgesellschaften (hier auch die GmbH erfasst)¹² zum einen, dass der Aufsichtsrat bzw. Gesellschafterversammlung dieser Gesellschaften Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsrat und Leitungsorgan festlegen muss (§ 111 Abs. 5 Satz 1 AktG, § 52 Abs. 2 GmbHG), zum anderen, dass das Leitungsorgan den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Leitungsorgans festzulegen hat (§ 76 Abs. 4 Satz 1 AktG,

§ 36 GmbHG). Diese Regelungen sollen mit dem FÜPoG II nunmehr ergänzt werden. Danach soll künftig nicht nur der Frauenanteil, sondern auch die Gesamtzahl der Frauen in Führungspositionen in den beiden Führungsebenen unterhalb des Leitungsorgans festgelegt werden, die das Leitungsorgan zum Ende des Festlegungszeitraums zu erreichen plant. Die Zielgröße Null bleibt auch nach den Regelungen des FÜPoG II grundsätzlich zulässig. Es tritt jedoch eine Begründungspflicht hinzu: Danach sind die Erwägungen darzulegen, die der Entscheidung über die Zielgröße Null zugrunde liegen; diese Pflicht gilt sowohl für den Aufsichtsrat als auch für das Leitungsorgan für die darunterliegenden Ebenen. Intention der Regelung ist dabei, dass die Zielgröße Null die Ausnahme sein soll. Dies soll auch entsprechend in der Begründung aufgegriffen und dem Ausnahmecharakter Rechnung getragen werden. Es ist darzulegen, welche Umstände bei der Entscheidung gewürdigt und gewichtet wurden. Die Begründung muss dabei so ausführlich sein, dass sie eine gewissenhafte Entscheidung für die Öffentlichkeit plausibel macht.¹³

3. Quote bei Beteiligungsunternehmen des Bundes

Für Unternehmen in Mehrheitsbeteiligung des Bundes (welche das FÜPoG II ergänzend definiert) gelten nach dem FÜPoG II etwas weitergehende Regelungen.¹⁴ Hier gilt die fixe Quote bereits ab einer Mitgliederzahl im Leitungsorgan von mehr als zwei Personen (sowohl in AG/SE als auch GmbH).¹⁵ Darüber hinaus gilt gleichermaßen eine fixe Beteiligungsquote für den Aufsichtsrat von Unternehmen mit Bundesbeteiligung, wie sie bereits heute in § 96 Abs. 2 AktG festge-

7 Vgl. Einführung zum FÜPoG II Entwurf, BT Drs. 19/26689, S. 1.

8 So auch: Einführung zum FÜPoG II Entwurf, BT Drs. 19/26689, S. 1; Regierungsbegründung BT Drs. 19/26689, S. 83.

9 In der Fassung des FÜPoG II, wie obenstehend definiert (Fn. 1).

10 Vgl. hierzu auch Spindler, in WM 2021, 817 ff. (819); Seibt, in Der Betrieb 2021, S. 438 ff. (440).

11 Regierungsbegründung BT Drs. 19/26689, S. 84.
12 Ebenso erfasst sind die eG, SCE und VVaG.

13 Vgl. dazu insg. Regierungsbegründung BT Drs. 19/26689, S. 49 f.

14 Vgl. auch Mutter, in AG 2021, R56 (R57).

15 Vgl. § 393a Abs. 2 Nr. 1 AktG-RegE; § 52a Abs. 2 Nr. 1 SEAG-RegE; § 77a Abs. 2 S. 1 GmbHG-RegE.

geschrieben ist.¹⁶ Neben dem Vorliegen einer Mehrheitsbeteiligung stellt der Entwurf keine weiteren Voraussetzungen auf, insbesondere einer Börsennotierung oder Mitbestimmung der Gesellschaft bedarf es nicht.¹⁷

Ausdrücklich nicht erfasst von den Regelungen sind solche Unternehmen, deren Anteile von Sondervermögen des Bundes gehalten werden.¹⁸ Flankiert werden die Regelungen ebenfalls mit entsprechenden Berichtspflichten im Rahmen des Corporate Governance-Berichts.

Die Vorgaben des FÜPoG II erstrecken sich auch auf Körperschaften des öffentlichen Rechts des Bundes.¹⁹ Von den neuen Regelungen werden aufgrund der besonderen Stellung der freien Berufe die Selbstverwaltungskörperschaften (BRaK, BNotK; WPK etc.) zunächst ausgeklammert.²⁰

16 § 393a Abs. 2 Nr. 2 AktG-RegE; § 52a Abs. 2 Nr. 2 SEAG-RegE; § 77a Abs. 3 S. 1 GmbHG-RegE.
 17 Regierungsbegründung BT Drs. 19/26689, S. 86; Pieper/Riecken, in NZG 2021, 169 (170).
 18 § 393a Abs. 1 S. 1 AktG-RegE; § 52a Abs. 1 S. 1 SEAG-RegE; § 77a Abs. 1 S. 1 GmbHG-RegE.
 19 § 2 BGleIG-RegE; dazu Regierungsbegründung BT Drs. 19/26689, S. 52, 65.
 20 Regierungsbegründung BT Drs. 19/26689, S. 57.

IV. Fazit

Der Gesetzentwurf des FÜPoG II lässt deutlich erkennen, dass er Ergebnis eines lange gesuchten Kompromisses ist. Bei der Thematik stoßen sehr widerstreitende Interessen aufeinander. Die Politik greift den Unternehmen in die Personalentscheidungshoheit ein. Ist das noch verfassungskonform? Mit dem aktuellen Entwurf und der sehr ausgewogenen Ausgestaltung der vorliegenden Regelungen muss man wohl sagen – ein unverhältnismäßiger Eingriff in die unternehmerische Freiheit liegt hier nicht vor. Es handelt sich augenscheinlich um das Ergebnis einer Abwägung der unternehmerischen Freiheit einerseits und der Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern andererseits. Die Argumentation, es gäbe keine entsprechend qualifizierten Frauen, dürfte dabei längst überholt und angesichts der öffentlichen Debatten nicht mehr tragbar sein. Zugleich kann und darf den Unter-

nehmen auch nicht zu schnell und zu viel aufoktroiert werden. Mit dem FÜPoG I hatte die Politik der Wirtschaft einen zarten Anstoß zu mehr Frauenförderung gegeben. Sechs Jahre später wird nun nachjustiert, aufgrund der Erkenntnis, dass sich in deutschen Unternehmen noch zu wenig getan hat. Der Entwurf des FÜPoG II lässt den Unternehmen dabei immer noch ein sehr hohes Maß an Freiheit in der Ausgestaltung der Quoten und erlaubt einen weichen Übergang vom Status Quo. Es wäre schade, wenn dieser ausgewogene Gesetzentwurf nunmehr neuen Streitigkeiten innerhalb der Koalition zum Opfer fiele und in der neuen Legislaturperiode gänzlich neu um einen Gesetzesentwurf gerungen würde. Das stellt die Wirtschaft vor eine erneute Unsicherheit und dürfte in der Sache keinen Mehrwert bringen, steht doch zu erwarten, dass auch eine neue Regierungskoalition sich des Themas Frauenquote annehmen wird.



ISSN 2192-211X
 Erscheinungsweise: 2-monatlich,
 jeweils zur Mitte eines geraden Monats,
 44 Seiten, Format A4, geheftet,
 Jahresabonnement 274,00 €




Reguvis

www.betrifft-unternehmen.de/board

Telefonische Bestellung: 0221/976 68-315 · E-Mail: wirtschaft@reguvis.de · Fax: 0221/976 68-271