

Rheinische Gesellschaftsrechtskonferenz 2015

Die Umsetzung der Frauenquote – Schwierigkeiten und Chancen

RA Dr. Hans-Ulrich Wilsing

Linklaters LLP, Düsseldorf / Universität zu Köln

19. Juni 2015

Inhalt

I. Das Gleichstellungsgesetz im Überblick

II. Die 30%-Quote für den Aufsichtsrat

III. Zielgrößen für Aufsichtsrat und Vorstand

IV. Zielgrößen für nachgeordnete Führungsebenen

V. Fazit und Ausblick

I. Das Gleichstellungsgesetz im Überblick

Das Gleichstellungsgesetz im Überblick (1)

– Empirie

Gruppe	Frauenanteil Vorstand	Frauenanteil Aufsichtsrat
<u>Top-200-Unternehmen in Deutschland</u> (Ende 2013)	4,4%	13,1%
<u>160 DAX, MDAX, SDAX und TecDAX Unternehmen</u> (30. September 2014)	5,8%	18,9%
<u>30 DAX-Unternehmen</u> (heute/Ende HV-Saison 2015)	/	23,7% / 27%

Das Gleichstellungsgesetz im Überblick (2)

– Motive des Gesetzgebers

- Starke Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen beseitigen
- Freiwillige Ansätze zur Steigerung des Frauenanteils seit Jahren wirkungslos
- Mittelfristiges Ziel: Signifikante Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen
- Langfristiges Ziel: Geschlechterparität
- Ermöglichung besserer Entscheidungsprozesse

Das Gleichstellungsgesetz im Überblick (3)

– Wesentliche Regelungsinhalte

- 30%-Quote für Aufsichtsräte börsennotierter und mitbestimmter Aktiengesellschaften (§ 96 Abs. 2 AktG)
- Zielgrößen für Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand börsennotierter oder mitbestimmter Aktiengesellschaften (§ 111 Abs. 5 AktG)
- Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands in börsennotierten oder mitbestimmten Aktiengesellschaften (§ 76 Abs. 4 AktG)
- Entsprechende bzw. sinngemäße Regelungen für KGaA, SE, GmbH und Genossenschaft
- Hier nicht relevant: Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) und Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)

II. Die 30%-Quote für den Aufsichtsrat

Die 30%-Quote für den Aufsichtsrat (1)

– Eckpunkte der fixen Geschlechterquote

- 30%-Quote gilt in Gesellschaften, die börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind (§ 96 Abs. 1 Satz 1 AktG) → ca. 108 Unternehmen
 - > „Geschlechterquote“, keine Frauenquote
 - > Bezugspunkt ist Gesamtaufwichtsrat, wenn nicht eine Seite (Anteilseigner- oder Arbeitnehmerbank) widerspricht
 - > Mathematische Auf- bzw. Abrundung (§ 96 Abs. 2 Satz 4 AktG)
- Sanktion des „leeren Stuhls“ (§§ 96 Abs. 2 Satz 6, 250 Abs. 1 Nr. 5 AktG)
- Quote gilt ab dem 1. Januar 2016
- Berichtspflicht über (Nicht-)Einhaltung in der EzU (§ 289a Abs. 2 Nr. 5 lit. a HGB)

Die 30%-Quote für den Aufsichtsrat (2)

– Gesamterfüllung vs. Getrennterfüllung

- Es gilt der Grundsatz der Gesamterfüllung (§ 96 Abs. 2 Satz 2 AktG)
- Widerspruchsrecht beider Bänke vor einer Wahl („Getrennterfüllung“; § 96 Abs. 2 Satz 3 AktG“)
 - > Bank entscheidet durch Mehrheitsbeschluss
 - > Bänke werden zu aktienrechtlich anerkannten Organteilen des Aufsichtsrats
- Erklärung des Widerspruchs „gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden“
- Praktisches Problem: Zeitpunkt des Widerspruchs
 - > Für Anteilseignerseite: Beschluss des Aufsichtsrats
 - > Für Arbeitnehmervertreter: Zeitpunkt der Bekanntmachungspflichten nach den Wahlordnungen
 - > Praxis: Regelung in Geschäftsordnung (z.B. des Aufsichtsrats) – soweit zulässig

Die 30%-Quote für den Aufsichtsrat (3)

– Sanktion des „leeren Stuhls“ und praktische Folgen

- Wahl und Entsendung unter Verstoß gegen das Mindestanteilsgebot sind nichtig (§§ 96 Abs. 2 Satz 6, 250 Abs. 1 Nr. 5 AktG)
- Bei Blockwahl: Nichtigkeit der gesamten Wahl hinsichtlich des überrepräsentierten Geschlechts
- Bei Einzelwahl: Nichtigkeit des chronologisch letzten Wahlbeschlusses
 - > Praktisches Problem: Welches ist der relevante Anknüpfungspunkt?
 - Beschlussverkündung durch Versammlungsleiter (-)
 - Wahlvorschlag der Verwaltung (+), soweit ausdrücklich bestimmt
 - Im Übrigen: Abstimmungsreihenfolge
 - Problem: Umgang mit Wahlvorschlägen von Aktionären (§ 137 AktG)?
- 30%-Quote gilt auch für gerichtliche Ergänzung (§ 104 Abs. 5 AktG)

Die 30%-Quote für den Aufsichtsrat (4)

– Praxisproblem: Verhinderung eines Kompetenzabflusses

Beispiel: Anstehende Wiederwahl eines wichtigen Mandatsträgers wie z.B. des AR-Vorsitzenden, eines besonderen Kompetenzträgers o.ä. bei derzeitiger Nichteinhaltung der 30%-Quote

➤ Mögliche Handlungsoption:

- > Vorgezogene Wiederwahl noch in 2015?
- > Austausch eines anderen Aufsichtsratsmitglieds zur Erreichung der 30%-Quote vor der eigentlichen Wiederwahl
 - Gerichtliche Abberufung (-)
 - Abwahl durch die Hauptversammlung gemäß § 103 Abs. 1 AktG praktisch (-)
 - Ausweg: Einvernehmliche Niederlegung des Mandats

III. Zielgrößen für Aufsichtsrat und Vorstand

Zielgrößen für Aufsichtsrat und Vorstand (1)

– Eckpunkte der autonomen Zielgrößen

- Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsräten und Vorständen von börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen durch den Aufsichtsrat (§ 111 Abs. 5 Satz 1 AktG) → ca. 3.500 Unternehmen
 - > Drittelmitbestimmung genügt
 - > Keine Geschlechterquote, sondern reine Frauenquote
 - > Maximal fünfjährige Fristen festzulegen (§ 111 Abs. 5 Satz 3 und 4 AktG)
- Festlegung erstmalig bis zum 30. September 2015 mit Frist bis maximal zum 30 Juni 2017 (§ 25 Abs. 1 Satz 1 und 2 EGAktG)
- Berichtspflicht über (Nicht-)Einhaltung in der EzU (§ 289a Abs. 2 Nr. 4 HGB)

– Anwendungsbereich und Verhältnis zu anderen Bestimmungen

- Verhältnis zur 30%-Quote (§ 96 Abs. 2 AktG)?
- Verhältnis zu Ziffer 5.4.1 Abs. 2 Satz 2 DCGK?

Zielgrößen für Aufsichtsrat und Vorstand (2)

– Festlegung der Zielgrößen

- Kein gesetzlicher Mindestanteil; Festlegung erfolgt nach Ermessen des Aufsichtsrats
- Grundsätzlich auch Quote unterhalb des *Status quo* möglich
- „Verschlechterungsverbot“ (§ 111 Abs. 5 Satz 2 AktG)
- Zulässige Festlegungen:
 - > Zielgröße < 30%, wenn Marke von 30% bereits erreicht wurde
 - > Bandbreiten (z.B. „0-20%“) in den Grenzen des Verschlechterungsverbots
 - > Sog. „0%-Quote“
 - Praktisches Problem: Öffentlichkeitswirkung
 - Ggf. Abweichung von Ziffer 5.4.1 Abs. 2 Satz 2 DCGK erforderlich

IV. Quote für nachgeordnete Führungsebenen

Quote für nachgeordnete Führungsebenen

– Eckpunkte der autonomen Zielgrößen

- Vorstand legt Zielgrößen für Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands von börsennotierten oder mitbestimmten Gesellschaften fest (§ 76 Abs. 4 Satz 1 AktG) → ca. 3.500 Unternehmen
- Regelung entspricht im Wesentlichen § 111 Abs. 5 AktG (s.o.)
- Vorstand muss
 - > tatsächlich eingerichtete Führungsebenen definieren sowie
 - > Frauenanteil feststellen und *Status quo* als Ausgangsgröße für Zielgröße zugrunde legen
- Bezugspunkt im Konzern:
 - > Holdinggesellschaft muss Ziele nur für ihre eigenen Führungsebenen definieren
 - > Tochtergesellschaften müssen Zielgrößen festlegen, wenn sie selbst unter § 76 Abs. 4 AktG fallen
- „0%-Quote“ möglich (s.o.)

V. Fazit und Ausblick

Fazit und Ausblick (1)

– Rechtliche und praktische Schwierigkeiten

- Verfassungsmäßigkeit der 30%-Quote?
- Neue praktische Rechtsanwendungsprobleme
- Für die Praxis: Suche nach geeigneten Kandidatinnen für den Aufsichtsrat
 - > Auf welchen „Pool“ von Kandidatinnen können Unternehmen zugreifen?
- Qualifikationsanforderungen für das Aufsichtsratsmandat bleiben von gesetzlicher 30%-Quote unberührt

Chancen

- Realisierung des Ziels einer höheren Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft
- Praktische Erfahrungen des Nutzens gemischter Führungsstrukturen für den Unternehmenserfolg?

Linklaters LLP

Dr. Hans-Ulrich Wilsing
Königsallee 49–51
40212 Düsseldorf

Tel: (+49) 211 22977-568
Fax: (+49) 211 22977-435

Linklaters ist seit dem 1. Mai 2007 eine Limited Liability Partnership (LLP) englischen Rechts. Die Bezugnahme auf Linklaters in diesem Dokument meint Linklaters LLP und ggf. verbundene Gesellschaften weltweit. Linklaters LLP ist eine in England und Wales unter OC326345 registrierte Limited Liability Partnership, die als Anwaltskanzlei durch die Solicitors Regulation Authority zugelassen ist und deren Bestimmungen unterliegt. Der Begriff "Partner" bezeichnet in Bezug auf die Linklaters LLP Gesellschafter sowie Mitarbeiter der LLP oder der mit ihr verbundenen Kanzleien oder sonstigen Gesellschaften mit entsprechender Position und Qualifikation. Eine Liste der Namen der Gesellschafter der Linklaters LLP und der Personen, die zwar nicht Gesellschafter sind, aber als Partner bezeichnet werden, sowie ihrer jeweiligen fachlichen Qualifikation steht am eingetragenen Sitz der Firma in One Silk Street, London EC2Y 8HQ, England, oder unter www.linklaters.com zur Verfügung. Bei diesen Personen handelt es sich um deutsche oder ausländische Rechtsanwälte, die an ihrem jeweiligen Standort als nationale, europäische oder ausländische Anwälte registriert sind.

Wichtige Informationen bezüglich unserer aufsichtsrechtlichen Stellung finden Sie unter www.linklaters.com/regulation.

Bitte beachten Sie, dass die in diesem Dokument enthaltenen Angaben zu Honorarvereinbarungen, Mandanten und Referenzen sowie die Beschreibungen der Beratungstätigkeit vertrauliche Informationen von Linklaters sind und es für einen Zeitraum von vier Jahren ab dem Datum dieses Dokumentes bleiben.