

Mitbestimmungsförderung

Auswertung | April 2014

Inhalt

Einleitung.....	2
Die Auswertung.....	5
Schlussfolgerungen.....	13

Lasse Pütz und Marion Weckes

Geschlechterquote

Geschlechterquote für mehr Frauen in den Aufsichtsräten – vor allem Anteilseigner sind gefordert

Auf einen Blick ...

- Das von der Großen Koalition geplante Gesetz zur verbindlichen Geschlechterquote im Aufsichtsrat (30 %) wird durch die Leitlinien vom 25.3.2014 umschrieben. Die Hans-Böckler-Stiftung sieht diese Leitlinien als Diskussionsgrundlage und will mit gesicherten Informationen über die Geschlechterverhältnisse in den Aufsichtsräten zur Versachlichung beitragen.
- Der Anwendungsbereich des geplanten Gesetzes erfasst nach den Leitlinien 101 Unternehmen.
- Fünf der 101 Unternehmen würden heute schon die geplante Geschlechterquote von 30 % auf beiden Aufsichtsratsbanken erfüllen.
- Auf Seiten der Kapitalvertreter müssen, folgt man den Leitlinien, 142 Männer ihren Sitz für eine Frau räumen. Auf Arbeitnehmervertreterseite dagegen sind 91 Aufsichtsratsmandate neu mit Frauen zu besetzen.

Das Begriffspaar „voll mitbestimmt“ ist eine Kreation des Koalitionsvertrages. Die Umschreibung erfolgt in der Fußnote 1 der Leitlinien für das Gesetzgebungsverfahren zum „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst“. Bei der Untersuchung wurde daher ein voll mitbestimmtes Unternehmen angenommen, wenn sich der Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 oder nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz oder dem Montanmitbestimmungsergänzungsgesetz zusammensetzt – die Aufsichtsratsmandate also paritätisch mit Arbeitnehmervertretern und Anteilseignervertretern besetzt sind. Europäische Aktiengesellschaften (SE), deren Aufsichtsrat sich auch zur Hälfte mit Arbeitnehmervertretern zusammensetzt, wurden ebenfalls untersucht, obwohl dem deutschen Gesetzgeber – zumindest für die Arbeitnehmervertreter – die Kompetenz fehlt, eine Geschlechterquote einzuführen (siehe genauer unter Gliederungspunkt 3).



 Links

Der **Koalitionsvertrag** kann u.a. unter <http://www.cdu.de/koalitionsvertrag> abgerufen werden.

Der **Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK)** enthält wesentliche gesetzliche Vorschriften für deutsche börsennotierte Gesellschaften, ergänzt um international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Sein Ziel ist es, das deutsche Corporate Governance System transparenter und nachvollziehbarer zu machen. <http://www.corporate-governance-code.de/index.html>

Die **Leitlinien** für das Gesetzgebungsverfahren „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst“ sind zu finden unter <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung.did=205630.html>

„Wir wollen den Anteil weiblicher Führungskräfte in Deutschland erhöhen. Deshalb werden wir [...] Geschlechterquoten in Vorständen und Aufsichtsräten in Unternehmen gesetzlich einführen.“ ... „Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen, die ab dem Jahr 2016 neu besetzt werden, sollen eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent aufweisen.“

Dies hat die Große Koalition in ihrem Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD im Herbst 2013 so vereinbart. Dabei konkretisierten das BMFSFJ¹ und das BMJV² im März 2014 in den Leitlinien für das Gesetzgebungsverfahren „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst“ das Vorhaben wie folgt:

„Die Geschlechterquote soll in Aufsichtsräten für Unternehmen gelten, welche börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen.“

Die Kriterien „voll mitbestimmt/paritätisch“ und „börsennotiert“ müssen dabei kumulativ vorliegen. Insgesamt würde damit das neue Gesetz für 101 Unternehmen gelten. Auch machen die Ministerien in den Leitlinien deutlich, dass sie ein Gesetz anstreben, nachdem zukünftig eine fixe Quote von mindestens 30 % für jedes Geschlecht von jeder Bank gesondert einzuhalten ist. Dabei sei immer auf die nächste volle Personenzahl aufzurunden.

Der in den Leitlinien konkretisierten Absicht, eine Quote für das Minderheitengeschlecht im Aufsichtsrat³ gesetzlich regeln zu wollen, ging eine längere öffentliche Diskussion voraus, die unter anderem darin mündete, dass sich auch der Deutsche Corporate Governance Kodex der Thematik annahm. Dieser regelt für deutsche börsennotierte Unternehmen in seiner Fassung vom 13.05.2013 unter Ziffer 5.1.2 für den Vorstand:

„Bei der Zusammensetzung des Vorstands soll der Aufsichtsrat auch auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben.“

Und unter Ziffer 5.4.1 für den Aufsichtsrat:

„Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen. Dies sollen insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen vorsehen.“

¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

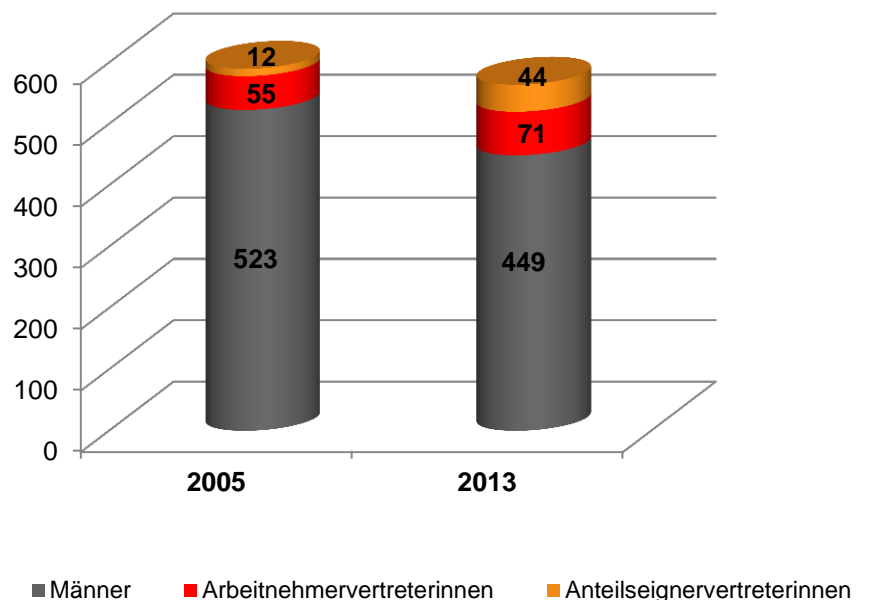
² Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz.

³ Da dies regelmäßig Frauen sind, wird häufig verkürzt einfach oft nur von Frauenquote gesprochen.

Auch die Gewerkschaften haben sich der Frage der Geschlechtergerechtigkeit angenommen und, wie die nachfolgenden Zahlen auch zeigen, bereits mehr Frauen in den Aufsichtsrat gewählt. Die Intention der Großen Koalition findet daher grundsätzlich die Zustimmung der Gewerkschaften. Die genaue Ausgestaltung der Geschlechterquote, wie sie in den Leitlinien bereits angerissen wird, bedarf jedoch noch einer weitergehenden Diskussion. Die Leitlinien und auch die Regelung im Koalitionsvertrag behandeln nicht die Tatsache, dass die Belegschaften unterschiedlich zusammengesetzt sind. Auch wird auf die diverse Zusammensetzung der Arbeitnehmerbank (Vertreter der Beschäftigten, der leitenden Angestellten und der Gewerkschaften) nur am Rande eingegangen.

Auch wenn in den letzten Jahren immer mehr Frauen in den Aufsichtsrat gewählt oder entsandt wurden, was im Wesentlichen auf die Bemühungen der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften zurückgeführt werden kann⁴, zeigt sich, dass zum Beispiel zum Stichtag 31.12.2013 in den Dax 30-Unternehmen 115 Frauen saßen. Nach wie vor dominieren die männlichen Mitglieder (449 besetzte Mandate) die Gremien. Dass die Aufsichtsratsgremien weit entfernt von einer geschlechtergleichen Besetzung sind, veranschaulicht auch nachfolgende Grafik. Obwohl die permanente Präsenz des Themas in den Medien zwar eine Verbesserung gegenüber dem Erhebungsjahr 2005 gebracht hat, sieht die Große Koalition wegen der langsamen Veränderung gesetzlichen Handlungsbedarf.

Aufsichtsratsbesetzung des Dax 30⁵ zum 31.12.2005 im vgl. zum 31.12.2013



Quelle: Mitbestimmungsdatenbank der Hans-Böckler-Stiftung

⁴ Für eine detaillierte Betrachtung vgl. http://www.boeckler.de/impuls_2012_04_1.pdf
⁵ Dax 30 Zusammensetzung zum jeweiligen 31.12.

Empfehlungen

Einen Überblick über die aktuelle Studien, Diskussionen und Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Aufsichtsräte bietet das Praxisblatt „Frauen in Führungspositionen“:

<http://www.boeckler.de/31613.htm>

Abgesehen davon, dass es entscheidend ist zu wissen, wie viele Unternehmen von den zurzeit angedachten neuen gesetzlichen Vorschriften erfasst werden, ist es interessant, welchen Veränderungsbedarf ein solches Gesetz in den jeweiligen Unternehmen auslösen wird. Dies soll in nachfolgendem Kapitel dargestellt werden.



Erläuterungen

Die Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder in den untersuchten Unternehmen ergibt sich aus den Mitbestimmungsgesetzen. Aufgrund § 7 MitbestG ergeben sich daher regelmäßig Aufsichtsratsgrößen von 12, 16 oder 20 Mandaten.

In dieser Untersuchung zeigen wir, welche „Auswirkungen“ die Einführung der beabsichtigten Geschlechterquote hat bzw. welchen Veränderungsbedarf diese auslösen wird, wenn man den in den bereits zitierten Grundsätzen der Leitlinien folgt. Zunächst gilt: Die geplante gesetzliche Geschlechterquote muss von 101 Unternehmen umgesetzt werden. Zur Identifikation der relevanten Gruppe wurden alle Unternehmen ausgewählt, die zugleich die Merkmale „voll mitbestimmt“ und „börsennotiert“ erfüllen und für die der deutsche Gesetzgeber die Gesetzgebungskompetenz hat.⁶

Überblick: Unternehmen die sowohl börsennotiert als auch voll mitbestimmt sind

1. Adidas AG	26. Deutz AG	51. JENOPTIK AG	76. Rhön-Klinikum AG (StA)
2. Alliance Healthcare AG	27. DMG MORI SEIKI AG	52. Jungheinrich AG (VA)	77. RWE AG [StA]
3. Amadeus FiRe AG	28. Drägerwerk AG & Co KGaA	53. K+S AG	78. Salzgitter AG
4. Audi AG	29. Dürr AG	54. Kabel Deutschland Holding AG	79. Sanacorp Pharmaholding AG
5. Aurubis AG	30. Eling Klingler AG (NA)	55. Kion Group AG	80. SAP AG
6. AXA Konzern AG	31. EnBW Energie AG	56. Koenig & Bauer AG	81. Sartorius AG
7. Bauer AG	32. Essanelle Hair Group AG	57. Kronen AG	82. Schuler AG
8. Bayer AG	33. Evonik Industries AG	58. KSB AG	83. Siemens AG
9. BayWa AG (Vink. NA)	34. Fielmann AG	59. KUKA AG	84. SMA Solar Technology AG
10. Bechtle AG	35. Fraport AG	60. Lanxess AG	85. Software AG
11. Beiersdorf AG	36. Freenet AG	61. Leoni AG (NA)	86. Südzucker AG (StA)
12. BMW AG	37. FRESENIUS SE & Co. KGaA [I]	62. Linde AG	87. Symrise AG
13. BOGESTRA AG	38. GEA Group AG	63. Mainova AG	88. Talanx AG
14. Bremer Lagerhaus AG	39. Generali Deutschland Holding AG	64. Maternus-Kliniken AG	89. Telefonica Deutschland H. AG
15. Bremer Straßenbahn AG	40. Gerresheimer AG	65. Mediclin AG	90. Telegate AG
16. Celsio AG (NA)	41. Grammer AG	66. Merck KgaA	91. ThyssenKrupp AG
17. CEWE Stiftung & Co. KGaA	42. Hamburger Hafen und Logistik AG	67. Metro AG (St.)	92. Tognum AG
18. Commerzbank AG	43. HeidelbergCement AG	68. MTU Aero Engines Holding AG	93. TUI AG (NA)
19. Continental AG	44. Heidelberger Druckmaschinen AG	69. Münchener Rückvers.-Ges.	94. Üstra Hannov.Verkehrsbetr.AG
20. Daimler AG	45. HENKEL AG & CO KGAA [VZ]	70. MVV Energie AG	95. Villeroy & Boch AG
21. Deutsche Bank AG	46. Hochtief AG	71. Nürnberger Beteiligungs-AG	96. Volkswagen AG (VZ)
22. Deutsche Lufthansa AG	47. HOMAG Group AG	72. Oldenburgische Landesbank AG	97. Wacker Chemie AG
23. Deutsche Post AG	48. Hornbach AG	73. Osram Licht AG	98. Wasgau Prod.&Handels AG
24. Deutsche Postbank AG	49. Hugo Boss AG (VA)	74. Pfeleiderer AG	99. Wincor Nixdorf AG
25. Deutsche Telekom AG	50. Infineon Technologies AG	75. Rheinmetall AG	100. WMF AG
			101. Wüstenrot & Württembergische AG

Quelle: Mitbestimmungsdatenbank der Hans-Böckler-Stiftung



Wichtig | Info

Wenn der Aufsichtsrat (AR) aus 12, 16 oder 20 Mitgliedern und zudem hälftig aus Arbeitnehmer- und Anteilseignervertreter besteht, bedeutet dies für die Geschlechterquote: Beim 12er AR hat jede Bank sechs Mitglieder. 30 % entspricht gemäß den zitierten Leitlinien 2 Mitgliedern jeden Geschlechts pro Bank. Beim 16er AR hat jede Bank acht Mitglieder. 30 % ergibt aufgerundet 3 Mitglieder jeden Geschlechts pro Bank. Beim 20er AR hat jede Bank zehn Mitglieder. 30 % entspricht ebenfalls 3 Mitgliedern jeden Geschlechts pro Bank.

⁶ Daneben gibt es noch 7 SE, die börsennotiert sind und eine paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat aufweisen: Allianz SE, MAN SE, BASF SE, Porsche Holding SE, Bilfinger SE, SGL CARBON SE, E.ON SE

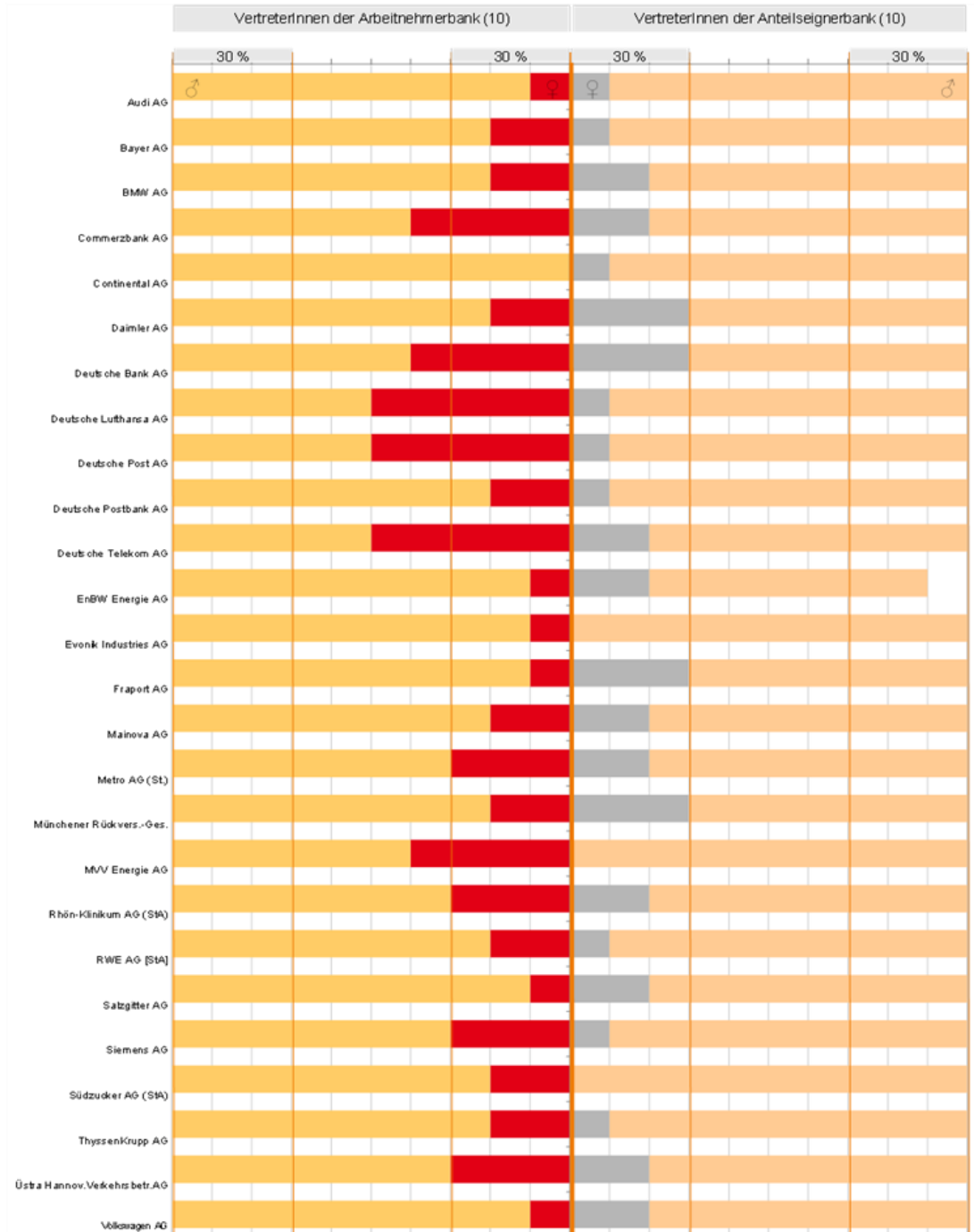
Für die jeweiligen Aufsichtsgremien wurde weiterhin untersucht, wie die Anteilseignerseite und die Arbeitnehmervertreterseite bereits heute mit Frauen und Männern besetzt sind⁷.

Um das Untersuchungsdesign verständlicher zu halten und eine bessere grafische Darstellung zu erzielen, wurden die Unternehmen nach der Größe des Aufsichtsrats unterteilt. So ergeben sich drei Untersuchungsgruppen: Die Unternehmen mit einem Aufsichtsrat, der 20, 16 oder 12 Mitglieder umfasst.

Die Schwellen von 30 % pro Bank und für jedes Geschlecht wurden in jeder Tabelle kenntlich gemacht. Die Darstellungen orientieren sich damit an den zitierten Leitlinien. Würde sich die Geschlechterquote für die Arbeitnehmerseite jedoch an der Geschlechterverteilung innerhalb der Belegschaft orientieren, ergäbe sich ein anderes Bild.

⁷ Die Datenerhebung erfolgte im März 2014. Dort wo verfügbar, wurden aktuelle Zahlen verwendet. Waren diese nicht ausgewiesen, wurde auf Angaben in den Geschäftsberichten – teils aus 2012 – zurückgegriffen.

Von dem geplanten Gesetz erfasste Unternehmen mit einem 20iger Aufsichtsrat⁸:



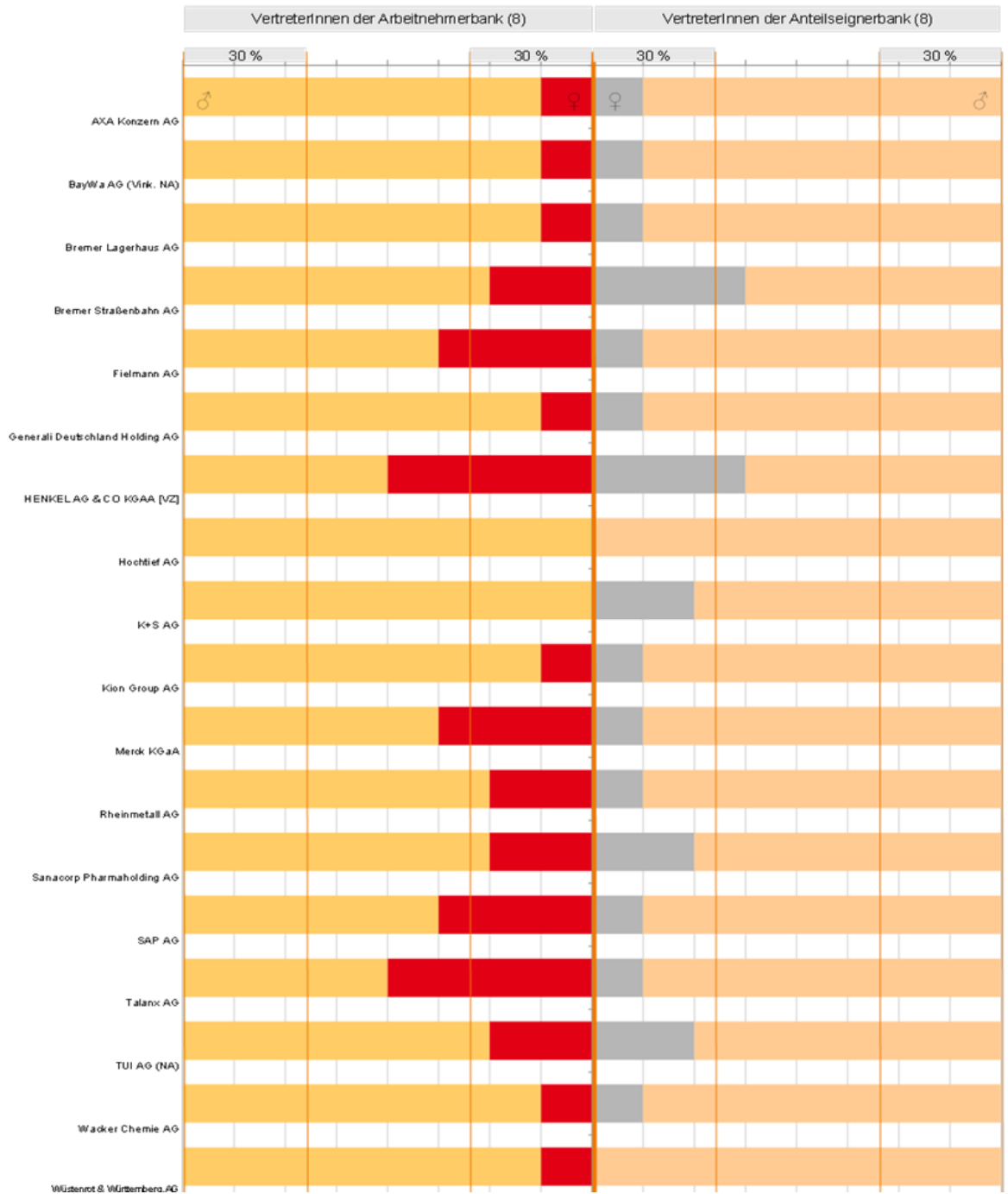
Quelle: Mitbestimmungsdatenbank der Hans-Böckler-Stiftung

Folgt man den in den Leitlinien für das Gesetzgebungsverfahren zum „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an

⁸ Bei EnBW Energie AG war gem. der Angaben auf der Internetpräsenz des Unternehmens zum Untersuchungsstichtag ein Mandat auf der Anteilseignerbank unbesetzt.

Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst“ niedergelegten Grundsätzen, müssen in den Aufsichtsräten mit 20 Aufsichtsratsitzen bei den kommenden Wahlen auf der Arbeitnehmerseite insgesamt 24 Sitze statt durch einen Mann durch eine Frau besetzt werden, auf der Anteilseignerseite insgesamt 37 Sitze. Ein Unternehmen – die Deutsche Bank AG – erfüllt bereits heute die angedachte Geschlechterquote auf beiden Seiten der Vertreterbanken. Während auf der Seite der Arbeitnehmervertreter heute schon sechs Unternehmen die Geschlechterquote übererfüllen, also mehr Mandate als die notwendigen drei zur Erfüllung der Geschlechterquote mit Frauen besetzt haben, gibt es auf Seite der Kapitaleignervertreter kein einziges Unternehmen.

Vom geplanten Gesetz erfasste Unternehmen mit einem 16er Aufsichtsrat:

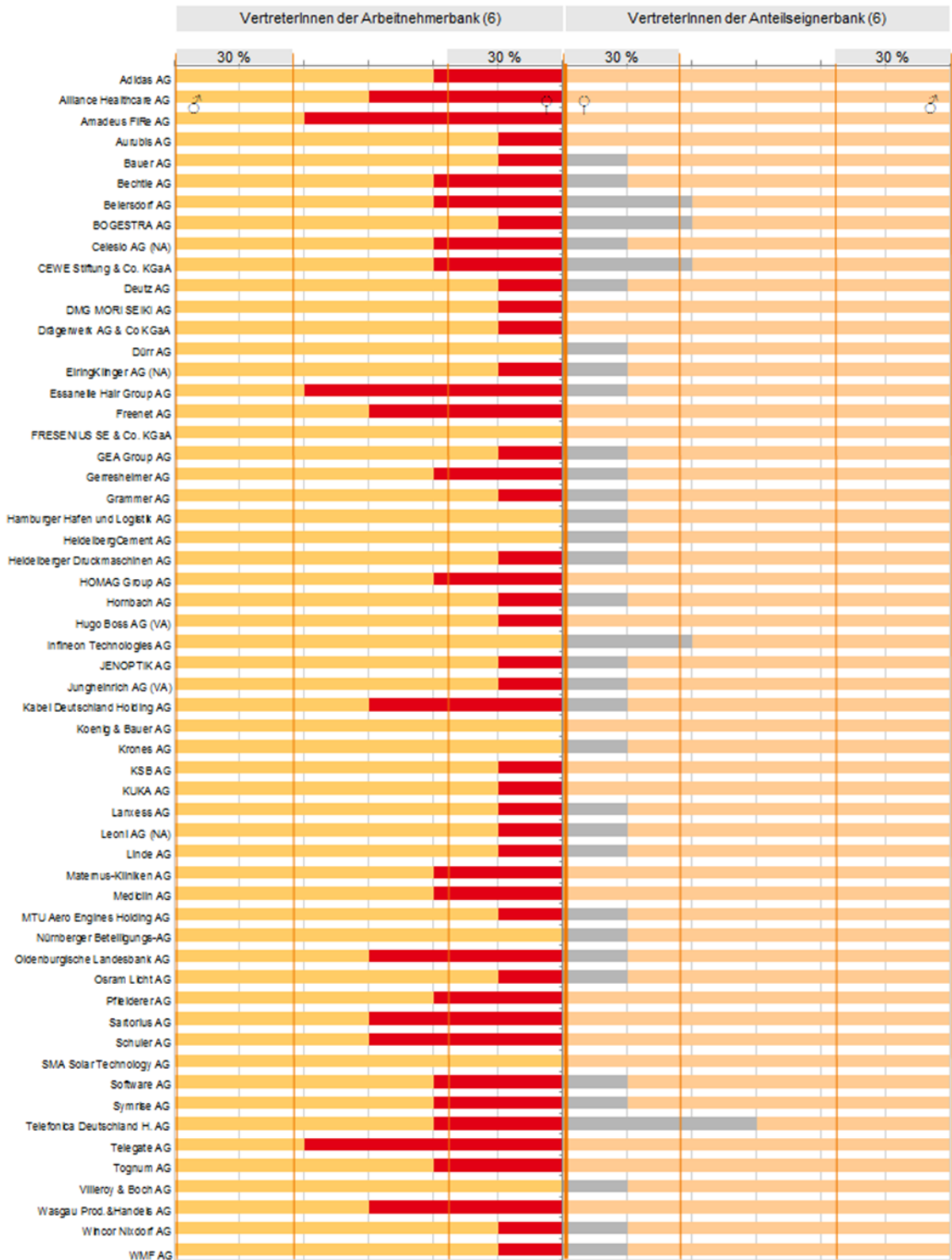


Quelle: Mitbestimmungsdatenbank der Hans-Böckler-Stiftung

In den Aufsichtsratsgremien mit 16 Aufsichtsratssitzen müssen gemäß den besagten Leitlinien bei den kommenden Wahlen auf der Arbeitnehmerseite 24 Sitze statt durch einen Mann durch eine Frau besetzt werden. Die Anteilseignervertreter müssen dagegen 31 Sitze mit einer Frau besetzen. Auch in dieser Untersuchungsgruppe gibt es wieder nur ein Unternehmen – die Henkel AG & Co KGaA – die bereits heute die Geschlechterquote auf beiden Vertreterseiten erfüllt. Eine „Übererfüll-

lung“ der geplanten Geschlechterquote ist auch hier wieder nur auf der Arbeitnehmerseite – bei zwei Unternehmen – gegeben. Sowohl die Henkel AG & Co KGaA als auch die Talanx AG haben jeweils vier Arbeitnehmervertreterinnen.

Vom geplanten Gesetz erfasste Unternehmen mit einem 12er Aufsichtsrat:



Quelle: Mitbestimmungsdatenbank der Hans-Böckler-Stiftung

Auch in den Aufsichtsräten mit 12 Aufsichtsratsitzen zeigt sich erneut, dass auf der Anteilseignerseite wesentlich mehr Frauen in den Auf-

sichtsräten fehlen als auf der Arbeitnehmerseite. Um die im Koalitionsvertrag angedachte Geschlechterquote zu erfüllen, müssen 74 Anteilseignerinnen, dagegen nur 43 Arbeitnehmervertreterinnen bestellt bzw. gewählt werden. In dieser Untersuchungsgruppe erfüllen drei Unternehmen bereits heute die Quotenregelung. Dies sind die Beiersdorf AG, Cewe Stiftung & Co KGaA und Telefonica Deutschland H. AG. Während nur ein Unternehmen auf der Anteilseignerseite mehr Frauen als zwingend notwendig hat – Telefonica Deutschland H. AG- , sind dies zehn Unternehmen, die aufgrund der Mitbestimmungsvertreterinnen die Quote bereits heute zumindest auf einer Seite übererfüllen.

Nur fünf der 101 vom geplanten Gesetz erfassten Unternehmen würden heute schon die Quote erfüllen! Bei folgenden Unternehmen sind bereits heute beide Geschlechter durch mind. jeweils 30 % auf beiden Seiten (Arbeitnehmer- und Anteilseigervertreter) besetzt:

1. Beiersdorf AG
2. Cewe Stiftung & Co KGaA
3. Deutsche Bank AG
4. Henkel AG & Co KGaA
5. Telefonica Deutschland AG

Jedoch findet sich unter allen 101 untersuchten Unternehmen nur ein Unternehmen, Telefonica Deutschland AG, das auf der Kapitalseite eine Frau mehr als, in diesem Fall, die notwendigen zwei Frauen im Aufsichtsrat zur Erfüllung der 30%-Quote hat.

Dagegen gibt es 18 Unternehmen, die bereits heute die 30%-Quote auf der Arbeitnehmerseite übererfüllen:

1. Alliance Healthcare AG
2. Amadeus Fire AG
3. Commerzbank AG
4. Deutsche Bank AG
5. Deutsche Lufthansa AG
6. Deutsche Post AG
7. Deutsche Telekom AG
8. Essanelle Hair Group AG
9. Freenet AG
10. Henkel AG & Co. KGaA
11. Kabel Deutschland Holding AG
12. MVV Energie AG
13. Odenburgische Landesbank AG
14. Sartorius AG
15. Schuler AG
16. Talanx AG
17. Telegate AG
18. Wasgau Prod. & Handels AG

Die Studie gibt den Stand zum 31.12.2013 wieder, in 2014 stehen jedoch noch zahlreiche Aufsichtsratswahlen an. Es ist daher davon auszugehen, dass sich die Geschlechterverteilung in den Aufsichtsräten noch verbessern wird. Derzeit lässt sich aber zeigen, dass sich zwar auch die Arbeitnehmer und die Gewerkschaften bei den nächsten Wahlen mit der Quote auseinandersetzen müssten, es aber insgesamt auf Seiten der Arbeitnehmer deutlich besser aussieht. Bei den vergangenen Aufsichtsratswahlen haben die Arbeitnehmer mehr für die Geschlechtergerechtigkeit in den Aufsichtsratsgremien getan als die Anteilseignerseite. Ein größerer „Nachholbedarf“ besteht eindeutig auf Anteilseignerseite, denn in allen drei Untersuchungsgruppen müssen erheblich mehr Männer ihren Posten für eine Frau räumen, als dies auf der Arbeitnehmerbank der Fall ist.



Erläuterungen

Die Europäische Aktiengesellschaft (SE) ist eine seit Oktober 2004 für ganz Europa mögliche übernationale Rechtsform. Sie kann in einem Lande gegründet und dann relativ unkompliziert in einen anderen Staat verlegt werden. Diskussionspunkt war jahrzehntelang die Frage der Unternehmensorganisation (vereinfacht: Vorstand und Aufsichtsrat wie im deutschen Modell oder Verwaltungsrat/Board wie im englischen Modell), um die Arbeitnehmer durch Information/Konsultation und Mitbestimmung zu beteiligen. Für die Arbeitnehmerbeteiligung ist Basis die EU-Richtlinie von 10/2001 und das darauf fußende deutsche Gesetz SE-Beteiligungsgesetz von 12/2004 (SEBG). Weitere Informationen zur SE unter: <http://www.boeckler.de/34750.htm>

Die Ministerien gehen in den Leitlinien offenbar davon aus, dass sie keine Geschlechterquote bei der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) gesetzlich einführen können. Dies ist richtig; denn hierzu fehlt dem Deutschen Bundestag, als nationalem Parlament, zumindest hinsichtlich der Arbeitnehmersitze, die Regelungskompetenz. Dies könnte nur europäisch, durch Änderung der Richtlinie aus 2001, erfolgen.

Insbesondere die geplante Abgrenzung des gesetzlichen Regelungsbeereichs des Gesetzesvorhabens wirft weitere Fragen auf. Denn es ist ein gesamtgesellschaftliches Anliegen, das nicht auf eine Mitbestimmungsform des Aufsichtsrats in Kombination mit der Börsennotierung der Unternehmen (aktuell nur 101) reduziert werden kann. Der Anwendungsbereich börsennotiert und voll mitbestimmt erscheint in seiner Kombination willkürlich. Die Fokussierung auf „voll mitbestimmte“ Unternehmen ist als Abgrenzungskriterium bedenklich, da zu befürchten ist, dass die Fokussierung auf „voll mitbestimmte“ Unternehmen dazu führt, dass die Geschlechterquote als weiteres Argument der Mitbestimmungsgegner missbraucht wird, Vermeidungsstrategien zu forcieren. Eine Eingrenzung der vom Gesetz erfassten Unternehmen aufgrund ihrer Beschäftigtenzahl ist dagegen plausibler und würde auch Unternehmen einbeziehen, die keiner Mitbestimmung unterliegen (z.B. u.a. auch aufgrund des Tendenzschutzes gem. § 1 Abs. 4 MitbestG). Auch diese haben ein gesamtgesellschaftliches Anliegen zu erfüllen und sollten nicht ausgenommen werden. Auch lässt sich die Frage stellen, ob die Börsennotierung ein belastbares Abgrenzungskriterium darstellt.

Fakt ist weiter, dass die Gewerkschaften und die Arbeitnehmervertreter in den Gremien bereits heute mehr Geschlechtergerechtigkeit aufweisen als die Kapitalvertreterseite. Hinzukommen die, in den Leitlinien erör-



Erläuterungen

§ 15 BetrVG:

(1) Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zusammensetzen.

(2) Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.



Wichtig | Info

Die Verwendung aller Grafiken, Tabellen und Untersuchungsergebnisse ist nur nach Rücksprache mit den Autoren und unter Angabe der Quelle frei.

Autoren & Datenerhebung

Ehrenstein, Irene

Gockeln, Fred

Pütz, Lasse

Weckes, Marion

Ansprechpartner

Marion Weckes & Lasse Pütz

Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Mitbestimmungsförderung
Referatsleiter/ -in

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Tel.: 0211 / 77 78 166 bzw. 311
Fax: 0211 / 77 78 4166 bzw. 4311

Marion-Weckes@boeckler.de
Lasse-Puetz@boeckler.de

www.boeckler.de

terten, Rechtsfolgen bei Nichteinhaltung der Quote⁹. Völlig unberücksichtigt bleibt auch, dass es in diesen Gremien drei Gruppen von Aufsichtsräten auf der Arbeitnehmerseite gibt (Arbeitnehmer, ein/e Leitende/r Angestellte und Gewerkschaftsvertreter) und der/die leitende Angestellte überhaupt nicht quotiert werden kann. Letztlich führt dies dazu, dass die Geschlechterquote für die Vertreter der Gewerkschaften und/oder der Arbeitnehmer größer als 30 % sein muss. Die Arbeitnehmervertreterinnen rekrutieren sich aus der Belegschaft. Deshalb wäre es geboten, die Geschlechteranteile in der Belegschaft angemessen zu berücksichtigen – z.B. analog der jetzt schon existierenden Regelung zur Betriebsratswahl¹⁰.

Der noch über das Gesetzesvorhaben (30%) hinausgehende Plan der verbindlichen Zielvorgaben, für die Zusammensetzung der Aufsichtsräte im zweiten Teil der Leitlinien (börsennotiert **oder** mitbestimmungspflichtige Unternehmen), ist für die Arbeitnehmerbanken dieser Aufsichtsräte aufgrund der bestehenden Gesetze nicht umsetzbar. Dazu zählen die in diesem Geltungsbereich erfassten Aufsichtsräte nach Mitbestimmungsgesetz, Montan-Mitbestimmungsgesetz und Drittelbeteiligungsgesetz. Die angenommene Zahl von ca. 3.500 Unternehmen ist nach unseren Erkenntnissen deutlich zu hoch.

Letztlich ist festzuhalten, dass dem Vorhaben der Großen Koalition, mehr Geschlechtergerechtigkeit auch durch eine Geschlechterquote zu schaffen, nur zugestimmt werden kann. Die Ausgestaltung eines solchen Gesetzes bedarf aber noch weiterer Überlegungen und einen umfassenden Dialog mit den Gewerkschaften. Außerdem sollten erfolgreich praktizierte Regelungen wie z.B. im BetrVG auch ihre Berücksichtigung finden. Natürlich sind dabei die Grundsätze des Gesellschaftsrechts und der Mitbestimmungsgesetze zu berücksichtigen. Die bereits mehrfach zitierten Leitlinien können damit allenfalls ein erster Aufschlag für die nunmehr anstehende Diskussion sein.

⁹ Die Feststellung der Nichtigkeit wegen des Verstoßes gegen die Geschlechterquote durch die überlasteten Zivilgerichte könnte zu einem weiteren Argument für die Mitbestimmungsgegner werden.

¹⁰ § 15 Abs. 2 BetrVG seit 2001