

## **Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Zweites Führungspositionen-Gesetz-FüPoG II)**

### **Antrag der Fraktion Bündnis 90 / DIE GRÜNEN „Frauen den Weg freimachen – Feste Quote für Unternehmensvorstände einführen“**

### **Antrag der FDP-Fraktion „Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Führungsetagen durch Auszeiten ermöglichen“**

#### Grundsätzlich

Familienunternehmen in Deutschland zeichnen sich durch ein Wertefundament mit Prinzipien wie „Verantwortung“, „Freiheit“ und „Eigentum“ aus. Gerade die „unternehmerische Freiheit“ und das Zusammenspiel aus Haftung und Verantwortung sind zentrale Merkmale inhaber- und familiengeführter Unternehmen. Familienunternehmer haften für all ihre unternehmerischen Entscheidungen. Es ist aus diesem Grund nur recht und billig, wenn ein Familienunternehmer die größtmöglichen Freiheitsgrade zugestanden bekommt und sich Politik mit staatlicher Regulierung zurückhält. Dies gilt im besonderen Maße für die Personalpolitik in den Unternehmen. Die Entscheidung, wie und in welcher Art und Weise Führungsgremien in den Unternehmen besetzt werden, sollte immer noch diesen selbst überlassen werden.

Eine Geschlechterquote für Vorstände, so wie sie in dem vorliegenden Gesetzentwurf vorgesehen ist, stellt einen tiefen Eingriff in die unternehmerische Freiheit und die Eigentumsrechte der Unternehmer dar. Gerade für Familienunternehmer, die einen besonders engen Bezug zu ihrem Unternehmen (Eigentum) haben, ist dies gravierend.

Der Gesetzentwurf für eine Geschlechterquote hat in erster Linie zum Ziel, den Anteil von Frauen in den Führungsgremien der deutschen Wirtschaft zu erhöhen. Es ist zweifelsohne richtig, dass Frauen heutzutage sehr viel besser ausgebildet sind als noch vor Jahren. Auch ist es wünschenswert, den Anteil von Frauen in den Führungsetagen zu erhöhen. Dies geschieht aber nicht nachhaltig, indem man eine gesetzliche Quote einführt.

Unternehmen tun schon aus eigenen Motiven gut daran, in Zeiten des Fachkräftemangels, auf gut ausgebildete Frauen zurückzugreifen.

Für eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen können eine deutlichere MINT-Fokussierung bei Ausbildung und Studium von Frauen, aber auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gute Ansatzpunkte für eine Lösung sein.

Die Familienunternehmen in Deutschland sind bei der Besetzung von Führungsgremien mit Frauen jedenfalls schon einige Schritte voraus. Im Jahr 2010 wurden 25 Prozent der Familienunternehmen in unserem Land von einer Frau geführt. Mittlerweile dürfte der Anteil wesentlich höher sein, da aktuell nicht zuletzt durch die demografische Situation in den Familienunternehmen der Weg ohnehin in die Richtung geht, dass viele weibliche Familienmitglieder in die Führungspositionen aufrücken. Gezielte Karriereplanungen und das Heranführen von Frauen über untere Managementebenen an die höheren Führungsgremien wirken außerdem sehr viel nachhaltiger als es eine künstliche Quote, die das Geschlecht über die Leistungsfähigkeit des Kandidaten oder der Kandidatin stellt, jemals sein kann. Zudem besteht die Gefahr, dass nach einer Geschlechterquote rasch neue Tatbestände beispielsweise in Form einer Quote nach religiöser oder ethnischer Zugehörigkeit geschaffen werden. Von der Diskriminierung des einen Geschlechts durch die Quote für das andere Geschlecht ganz zu schweigen.

## Positionen zu den Anträgen

Die wesentlichen Inhalte des Gesetzentwurfes der Bundesregierung aus Sicht von DIE FAMILIENUNTERNEHMER lauten wie folgt:

- Einführung einer Vorstandsquote für börsennotierte und zugleich paritätisch mitbestimmte Unternehmen. Besteht der Vorstand aus mehr als drei Mitgliedern, so muss er künftig mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt sein.
- Einführung einer Begründungspflicht für die Festlegung der Zielgröße Null für den Vorstand, die beiden obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstandes sowie den Aufsichtsrat. Einführung entsprechender Berichtspflichten im Handelsbilanzrecht.
- Reform des Sanktionsmechanismus bei Verletzung von Berichtspflichten im Zusammenhang mit der Festlegung von Zielgrößen.

Die wesentlichen Inhalte des Antrages von Bündnis 90 / DIE GRÜNEN aus Sicht von DIE FAMILIENUNTERNEHMER lauten wie folgt:

- Einführung einer festen Mindestquote für Frauen von 33 Prozent ab dem Jahr 2021 bei der Neubesetzung von Unternehmensvorständen von börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen.
- Einführung einer festen Mindestquote für Frauen von 40 Prozent ab dem Jahr 2025 bei der Neubesetzung von Unternehmensvorständen von börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen, wenn der Vorstand aus vier oder mehr Personen besteht.
- Erhöhung der Frauenquote für Aufsichtsräte von börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen und Einführung einer festen Frauenquote für Neubestellungen von Aufsichtsräten von 40 Prozent ab dem Jahr 2021.
- Ausweitung des Anwendungsbereiches der festen Frauenquote von 40 Prozent für Aufsichtsräte auf alle börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen.
- Bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorgaben sollen neben der Sanktion des „leeren Stuhls“ weitere finanzielle Sanktionen beschlossen werden.
- Einführung einer Verpflichtung für alle börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen zur Erstellung konkreter Gleichstellungspläne (konkrete Zielvorgaben, konkrete Maßnahmen zur Erreichung).
- Einführung eines Transparenzregisters für alle börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen, in dem aktuelle Angaben zum Umsetzungsstand der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben dargestellt werden müssen.
- Explizite Aufnahme der Themen „Gleichstellung von Männern und Frauen“ sowie „Vereinbarkeit“ in die Kataloge der von der erzwingbaren betrieblichen Mitbestimmung erfassten Themenkomplexe des Betriebsverfassungs- und Bundespersonalvertretungsgesetzes.
- Bereitstellung von Beratungsgutscheinen durch die Bundesregierung, um die Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung formalisierter und professioneller Personalentwicklungskonzepte zu unterstützen.
- Aufsetzung eines Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Frauen“ durch die Bundesregierung, welches als zentrale Plattform zum Thema Frauen in Führung fungiert.

Die wesentlichen Inhalte des Antrages der FDP aus Sicht von DIE FAMILIENUNTERNEHMER lauten wie folgt:

- Aufforderung an die Bundesregierung einen Gesetzentwurf vorzulegen, der es Vorstandsmitgliedern in begründeten Fällen und mit entsprechender Ankündigungsfrist ermöglicht, ihr Mandat für einen begrenzten Zeitraum ruhen zu lassen, ohne für in dieser Zeit begründete Schäden in Haftung genommen zu werden.
- Prüfung, inwiefern vergleichbare Regelungen auch für Mitglieder von Aufsichtsorganen geschaffen werden können.
- Prüfung, ob vergleichbare Regelungen auch für Mitglieder in Leitungsorganen anderer Rechtsformen wie bspw. Geschäftsführer einer GmbH getroffen werden können.

Wesentliches Ziel des Gesetzentwurfes der Bundesregierung und des Antrages von Bündnis 90 / Die Grünen ist es, durch eine gesetzliche Quote vor allem bei Frauen zu einer erhöhten Beteiligung in Führungsgremien zu kommen und damit auch Frauenförderung zu betreiben. Eine ökonomische Notwendigkeit zur Einführung einer gesetzlichen Geschlechtermindestquote, die vor allem Frauen betrifft, besteht indes nicht. Ebenso ist der in der politischen Diskussion angebrachte positive Zusammenhang zwischen Gender Diversity und Unternehmensperformance nicht ausreichend wissenschaftlich belegt. Die Mehrheit der veröffentlichten Studien kann im Gegenteil keine klare Korrelation nachweisen.

Insofern wird deutlich, dass es sich bei dem hier vorliegenden Gesetzesvorhaben und dem Antrag der Grünen um die Verfolgung vorrangig gesellschaftspolitischer Motive handelt.

Inhalt des Gesetzentwurfes der Bundesregierung und des Antrages der Grünen ist es zudem, dass bei der Besetzung von Führungsgremien in den Unternehmen künftig im Fall der Unterrepräsentation das Geschlecht gegenüber der Qualifikation vorrangig sein soll. Eine gesetzliche Lösung, die demnach eine starre Frauenquote ohne qualifikationsbezogene Kriterien und ohne Härtefallklausel vorsieht, lehnen die Familienunternehmer klar ab.

Die Ausgestaltung der gesetzlichen Geschlechterquote kollidiert mit einer Vielzahl von Grundrechten oder wird zumindest von diesen eingeschränkt. Insbesondere gilt dies für das Eigentumsrecht der Anteilseigner eines Unternehmens, welches sich aus Artikel 14 Absatz 1 Grundgesetz ableitet. Vor allem das Recht der Anteilseigner, die innere Organisation des Unternehmens selbst zu regeln, wird stark eingeschränkt.

Eine gesetzliche Geschlechterquote (fix oder flexibel) beeinträchtigt die mitgliedschaftsrechtliche Eigentumsgewährleistung des Anteilseigners, weil sie sein Auswahlrecht bei der Besetzung der Führungsgremien des Unternehmens und somit die durch Art. 14 Abs. 1 GG gewährleistete Entscheidungsfreiheit über dessen innere Organisation beschränkt.

Familienunternehmen nehmen hierbei eine besondere Situation ein. Nach jüngeren Untersuchungen der TU München sind viele Kapitalgesellschaften in Deutschland häufig zugleich Familienunternehmen. Von den knapp 1.000 börsennotierten Unternehmen in Deutschland sind 400 Familienunternehmen.

Typischerweise sind Familienunternehmen dadurch gekennzeichnet, dass eine oder mehrere Familien entscheidenden Einfluss auf die Unternehmensführung haben. Damit im Zusammenhang steht die Beschränkung des Kreises der Anteilseigner auf die Familienangehörigen. Das Familienunternehmen genießt gem. Art. 14 Abs. 1 i. V. m. Art. 19 Abs. 3 grundrechtlichen Eigentumsschutz. Gleiches gilt für die Anteilseigner, also die Familiengesellschafter.

Bei Familienunternehmen spielt somit – unabhängig von der Größe des Unternehmens – die mitgliedschaftsrechtliche Gewährleistung des Art. 14 GG, also das Unternehmer-Eigentum, eine wichtige Rolle. Daher ist das verfassungsrechtliche Element der Privatnützigkeit stark ausgeprägt. Das Unternehmen ist für die Gesellschafter nicht nur ein Vermögenswert, sondern sie sind mit ihm persönlich, familiär, wirtschaftlich und emotional verbunden.

Die Familienzweige eines Familienunternehmens haben großes Interesse daran, auch über die Besetzung von Führungsgremien auf die Unternehmensführung und -strategie Einfluss zu nehmen. Dieses Interesse wird durch die Garantie der Privatnützigkeit in Art. 14 Abs. 1 S. 1 GG besonders geschützt. Das zieht dem Gesetzgeber bei der Festlegung einer Frauenquote enge Grenzen.

Aus Sicht von DIE FAMILIENUNTERNEHMER müssen diesen Besonderheiten von Familienunternehmen auch bei der gesetzlichen Regelung zur Frauenquote Rechnung getragen werden. Insofern plädieren DIE FAMILIENUNTERNEHMER für eine komplette Ausnahme für Familienunternehmen von der fixen als auch von der flexiblen Geschlechterquote. Den Unschärfen bei der Definition von „Familienunternehmen“ sind wir uns dabei durchaus bewusst.

Dem gegenüber steht der Antrag der FDP, der sich nicht mit der Einführung von Quoten beschäftigt, sondern Veränderungen in den Strukturen herbeiführen möchte. Zentral dafür ist eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine Reform der Haftungsregelungen für Vorstände bei begründeten Auszeiten gehört zweifellos dazu. Dieser Vorstoß wird von DIE FAMILIENUNTERNEHMER ausdrücklich unterstützt.

## Schlussbemerkung

DIE FAMILIENUNTERNEHMER sprechen sich grundsätzlich gegen eine gesetzliche Regelung für Geschlechterquoten in den Führungsgremien der Unternehmen aus, so wie sie im Gesetzentwurf beschrieben sind. Es gibt aus Sicht des Verbandes keinen hinreichenden gewichtigen sachlichen Grund, der diesen gesetzlichen Eingriff rechtfertigen könnte.

Weder den erhofften „Beschleunigungseffekt“ (den schnellen und vor allem nachhaltigen Anstieg von Frauen in Führungspositionen) noch den viel zitierten Effekt der „gläsernen Decke“. Hierbei wird unterstellt, dass in den Unternehmen systematisch Frauen diskriminiert und von Führungspositionen ferngehalten werden. Ein genereller gesetzlicher Zwang durch die Einführung einer Quote sicherlich existierende Einzelfälle zu bekämpfen, geht viel zu weit und verlässt in erheblichem Maße den Pfad der Verhältnismäßigkeit.

Insofern ist festzuhalten, dass einzig die Umsetzung gesellschaftspolitischer Ziele Leitidee dieser gesetzlichen Regelung zu sein scheint. Aus Sicht der betroffenen Unternehmen und ihrer Anteilseigner ist die aus gesellschaftspolitischen Gründen gewünschte Frauenförderung ein von außen vorgegebenes Ziel. Die Einführung der Geschlechterquote wird, wie oben beschrieben, gravierende Kollateralschäden gerade bei Familienunternehmen haben. Die Familienunternehmer lehnen daher sowohl die feste als auch die flexible Geschlechterquote für Familienunternehmen ab.