



SONDERPUBLIKATION

# Frauenquote – sie betrifft mehr Unternehmen, als man denkt!

– DERZEITIGER STAND DES GESETZGEBUNGSVERFAHRENS\* –

Audit Committee  
Institute e.V.

**VERABSCHIEDET**  
Der Bundestag, 6.3.2015

Gefördert durch



- Börsennotierte **oder** mitbestimmungspflichtige (> 500 Arbeitnehmer) Gesellschaften müssen Zielgrößen für Geschlechteranteil in Aufsichtsrat, Leitungsorgan und den zwei obersten Führungsebenen festlegen; Festlegung der Zielgrößen und Zeiträume bis **30.9.2015\*\***
- Zusätzlich gilt für börsennotierte **und gleichzeitig** voll mitbestimmungspflichtige (> 2.000 bzw. 1.000 Arbeitnehmer) Unternehmen eine gesetzlich vorgeschriebene Frauenquote im Aufsichtsrat von mindestens 30 Prozent für Wahlen und Entsendungen von Aufsichtsräten ab 2016 bzw. Wahlverfahren, die nach 2015 abgeschlossen werden (Arbeitnehmersvertreter)
- Offenlegung in Erklärung zur Unternehmensführung/Lagebericht/eigenständiger Erklärung
- Der Aufsichtsrat ist im Rahmen seiner Überwachungsaufgabe gefordert



\* Bundestag hat am 6.3.2015 das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst verabschiedet

\*\* Änderungen im Vergleich zum Regierungsentwurf vom 11.12.2014 und Klarstellungen des Familienausschusses sind rot markiert.

**VERABSCHIEDET**  
Der Bundestag, 6.3.2015



# Überblick über geplante gesetzliche Neuregelung zur Besetzung von Führungspositionen

Bundestag hat am 6.3.2015 das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst verabschiedet.

<p>Betroffene Unternehmen</p> <p>Regelung für:</p>	<p>Voll mitbestimmungspflichtige (&gt; 2.000 bzw. 1.000 Arbeitnehmer) <b>und</b> börsennotierte Unternehmen (108 Unternehmen)</p>	<p>Mitbestimmungspflichtige (&gt; 500 Arbeitnehmer) <b>oder</b> börsennotierte Unternehmen (ca. 3.500 Unternehmen)</p>
<p>Aufsichtsrat</p>	<p>Gesetzlich vorgeschriebene Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für Wahlen/ Entsendungen ab 2016</p>	<p>Vom Aufsichtsrat zu setzende verbindliche Zielgröße</p>
<p>Vorstand</p>	<p>Vom Aufsichtsrat zu setzende verbindliche Zielgröße</p>	
<p>Zwei oberste Führungsebenen</p>	<p>Vom Vorstand zu setzende verbindliche Zielgröße, vom Aufsichtsrat zu überwachen</p>	

**Zielgrößen für Aufsichtsrat, Vorstand und Führungsebenen spätestens bis 30.9.2015 festlegen**

## Börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige (>500 Arbeitnehmer) Gesellschaften müssen Zielgrößen für Geschlechteranteil in Aufsichtsrat, Leitungsorgan und den zwei obersten Führungsebenen festlegen

Ab wann?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils bis spätestens <b>30.9.2015</b> festsetzen</li> </ul>
Anwendungsbereich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmen, die börsennotiert <u>oder</u> mitbestimmungspflichtig sind (d. h. mehr als 500 Arbeitnehmer haben)</li> <li>• AG; KGaA; GmbH; eG; VVaG; SE</li> <li>• Besetzung Aufsichtsrat Banken: § 25d Abs. 11 KWG geht als lex specialis vor</li> </ul>
Festlegung von Zielgrößen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbindliche Zielgrößen jeweils für die Ebenen <ul style="list-style-type: none"> <li>– Aufsichtsrat (nicht erforderlich, soweit bereits gesetzliche Frauenquote von 30 Prozent)</li> <li>– Vorstand/Geschäftsführung</li> <li>– zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstands/der Geschäftsführung</li> </ul> </li> <li>• Frauenanteil einer Ebene bei Festlegung der Zielgröße unter 30 Prozent → Zielgröße darf jeweils erreichten Anteil nicht unterschreiten</li> <li>• Gesetzesbegründung: langfristiges Ziel Frauenanteil von 50 Prozent</li> </ul>
Wer legt fest?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufsichtsrat für Vorstand/Geschäftsführung und sich selbst</li> <li>• Vorstand/Geschäftsführung für die zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstands/der Geschäftsführung</li> <li>• <b>Besonderheit für KGaA und drittelmitbestimmte GmbH</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– KGaA: Klarstellung durch Familienausschuss, dass Aufsichtsrat keine Zielgrößen für Geschäftsführung festlegt</li> <li>– Drittelmitbestimmte GmbH: Gesellschafterversammlung legt Zielgröße für Aufsichtsrat und Geschäftsführung fest, es sei denn, sie hat Aufsichtsrat hiermit betraut</li> </ul> </li> </ul>
Fristen für Erreichen der Zielgrößen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichzeitig mit Festlegung der Zielgrößen: Bestimmung von Fristen zu deren Erreichung</li> <li>• Fristen dürfen höchstens fünf Jahre betragen</li> <li>• Erstmals festzusetzende Frist darf nicht länger als <b>bis zum 30.6.2017</b> dauern</li> </ul>
Veröffentlichung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angaben zu: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Zielgrößen und Fristen zur Erreichung der Zielgrößen (Klarstellung: jährliche Berichtspflicht)</li> <li>– Erreichen der Zielgrößen im Bezugszeitraum (Klarstellung: Berichtspflicht erst nach Ablauf des selbst gesetzten Zeitraums)</li> <li>– Ggf. Gründe für Nicht-Erreichen der Zielgrößen (Klarstellung: Berichtspflicht erst nach Ablauf des selbst gesetzten Zeitraums)</li> </ul> </li> <li>• Ort: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Börsennotierte Gesellschaften: Erklärung zur Unternehmensführung (§ 289a HGB)</li> <li>– Gesellschaften, die Lagebericht offenlegen müssen: gesonderter Abschnitt als Erklärung zur Unternehmensführung im Lagebericht</li> <li>– Übrige Gesellschaften: Erklärung mit entsprechenden Angaben</li> </ul> </li> </ul>

## Für Aufsichtsräte von börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen (> 2.000 Arbeitnehmer) Unternehmen gilt eine gesetzlich vorgeschriebene Frauenquote von mindestens 30 Prozent

Ab wann?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bei Aufsichtsratswahlen bzw. -entsendungen ab 1.1.2016; für Arbeitnehmervertreter für Wahlverfahren, die ab dem 1.1.2016 eingeleitet werden und Wahlverfahren, die zwar bereits 2015 eingeleitet, aber erst 2016 abgeschlossen werden; bestehende Mandate können bis zum regulären Ende auslaufen</li></ul>
Anwendungsbereich	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aufsichtsräte von Unternehmen, die börsennotiert sind <u>und</u> der paritätischen Mitbestimmung unterliegen (d. h. mehr als 2.000 [Mitbestimmungsgesetz] bzw. 1.000 [Montan-Mitbestimmungsgesetz, Mitbestimmungsergänzungsgesetz] Arbeitnehmer haben)</li><li>• AG; KGaA; Europäische Gesellschaft (SE; gilt auch für Verwaltungsrat bei monistischer SE); börsennotierte Unternehmen, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehen und die auf der Grundlage des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (MgVG) paritätisch mitbestimmt sind</li></ul>
30-Prozent-Quote	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quote von 30 Prozent gilt für Aufsichtsrat als Gesamtorgan (<i>Gesamterfüllung</i>)</li><li>• Anteilseigner oder Arbeitnehmerseite kann der Gesamterfüllung widersprechen (<b>Klarstellung: jeweilige Seite muss Beschluss fassen</b>); Quote muss dann von Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite getrennt erfüllt werden; <b>Klarstellung, dass für SE kein Widerspruch gegen Gesamterfüllung möglich</b></li><li>• Bei sich ergebenden Dezimalstellen ist ab- bzw. aufzurunden</li></ul>
Folgen bei Nichterfüllung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Anteilseignerseite: »quotenwidrige« Wahl bzw. Entsendung in den Aufsichtsrat ist nichtig; die für Frauen vorgesehenen Plätze bleiben rechtlich unbesetzt; Auswirkung auf Wirksamkeit von Aufsichtsratsbeschlüssen möglich</li><li>• Arbeitnehmerseite: Männer mit den wenigsten Stimmen (Mehrheitswahl) bzw. niedrigsten Höchstzahlen (Verhältniswahl) gelten als nicht gewählt; gilt nicht für Aufsichtsratsmitglied der leitenden Angestellten</li></ul>
Angaben bei Bekanntmachung der Wahl zum Aufsichtsrat	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hinweis auf gesetzliche Anforderungen bzgl. Frauenquote (<i>vgl. hierzu § 124 Abs. 2 S. 1 AktG</i>)</li><li>• Angabe, ob Gesamterfüllung widersprochen wurde (s. o.)</li><li>• Angabe, wie viele der Sitze im Aufsichtsrat mindestens jeweils von Frauen und Männern besetzt sein müssen</li></ul>
Veröffentlichung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Erklärung zur Unternehmensführung (§ 289a HGB) muss Angaben enthalten zu:<ul style="list-style-type: none"><li>– Erreichen der Mindestquote im Bezugszeitraum</li><li>– Ggf. Gründe für Nicht-Erreichen</li></ul></li></ul>

Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2015 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, ein Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative (»KPMG International«), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Printed in Germany.