

- I. Hintergrund
- II. Gesetzliche Regelung
- III. Tatsächliche Bildung eines (mitbestimmten) Aufsichtsrats erforderlich?
- IV. Konsequenzen und Handlungsempfehlung
- V. Ansprechpartner

# Umsetzung der „weichen“ Frauenquote – was ist zu tun?

## I. Hintergrund

Das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ sieht neben einer starren Frauenquote von 30% für die Aufsichtsräte börsennotierten oder paritätisch mitbestimmter Kapitalgesellschaften ab dem 30. September 2015 auch eine Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen

für den Frauenanteil in Organen sowie den beiden darunter liegenden Führungsebenen von mitbestimmungspflichtigen Kapitalgesellschaften vor (sog. „weiche“ Frauenquote). Diese Festlegung ist sodann im Lagebericht der Gesellschaft für Geschäftsjahre ab dem 30. September 2015 zu veröffentlichen.

Im Hinblick auf die Erstellung von Jahresabschlüssen mit Stichtag 31. Dezember

2015 stellen sich insbesondere für GmbHs Fragen nach der Reichweite dieser Verpflichtung.

## II. Gesetzliche Regelung

Für Aktiengesellschaften ist die Regelung vergleichsweise eindeutig. Ist eine AG börsennotiert oder unterliegt sie „der Mitbestimmung“, also auch nach dem Drittelbetei-

ligungsgesetz (DrittelBG), so sind Zielgrößen für den Anteil von Frauen in Aufsichtsrat, Vorstand und den beiden Leitungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen, §§ 76 Abs. 4; 111 Abs. 5 AktG.

Ferner ist auch eine GmbH, die „der Mitbestimmung unterliegt“ (§ 36 S. 1 GmbHG) oder bei der „nach dem Drittelbeteiligungsgesetz ein Aufsichtsrat zu bestellen ist“ (§ 52 Abs. 2 S. 1 GmbHG) verpflichtet, eine Zielgröße für den Anteil von Frauen in bestimmten Führungspositionen oder im Aufsichtsrat festzulegen.

Gem. § 36 S. 1 GmbHG ist in diesem Fall durch den oder die Geschäftsführer eine Zielgröße für den Frauenanteil „in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführer“ festzulegen.

Für den Frauenanteil „im Aufsichtsrat und unter den Geschäftsführern“ sieht § 52 Abs. 2 S. 1 GmbHG eine entsprechende Pflicht der Gesellschafterversammlung vor.

Die Festlegungen für die Zielgrößen für den Frauenanteil sind dann gem. § 289a Abs. 4 S. 1 HGB in einem gesonderten Abschnitt in den Lagebericht aufzunehmen und zu veröffentlichen. Verstöße gegen diese Veröffentlichungspflicht sind gem. §§ 334, 335 HGB buß- und ordnungsgeldbewehrt.

### **III. Tatsächliche Bildung eines (mitbestimmten) Aufsichtsrats erforderlich?**

Fraglich ist allerdings, ob die sich aus den §§ 36 S. 2; 52 Abs. 2 S. 1 GmbHG ergebenden Pflichten auch bestehen, wenn eine GmbH zwar die Voraussetzungen gem. 1 Abs. 1 Nr. 3 DrittelBG erfüllt, d.h. mehr als 500 berücksichtigungsfähige Arbeitnehmer beschäftigt, tatsächlich aber keinen Aufsichtsrat gebildet hat.

Hier wird in der Literatur vertreten, dass nur GmbHs, die als Ergebnis eines vorangegangenen Statusfeststellungsverfahrens

gem. §§ 97ff. AktG einen Aufsichtsrat gebildet haben, einer entsprechenden Pflicht unterliegen.

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass sich die Pflicht zur Festlegung entsprechender Quoten gerade nicht an einen ggf. zu bildenden Aufsichtsrat richtet, sondern an die Gesellschafterversammlung (§ 52 Abs. 2 GmbHG) bzw. an die Geschäftsführer (§ 36 S. 1 GmbHG).

Es steht daher zu erwarten, dass die Justizverwaltung eine entsprechende Festlegungs- und daraus folgend eine Veröffentlichungspflicht auch für GmbHs annimmt, die zwar die Voraussetzungen des DrittelBG erfüllen, aber tatsächlich keinen Aufsichtsrat gebildet haben.

Gleiches gilt auch für den Fall, dass eine AG keinen mitbestimmten Aufsichtsrat gebildet hat, obwohl sie aufgrund der Anzahl ihrer Arbeitnehmer zumindest in den Anwendungsbereich des DrittelBG fällt. Auch in

diesem Fall hat gleichwohl eine Festlegung einer entsprechenden Zielgröße zu erfolgen.

Nicht zu befürchten steht u.E. aber, dass die Justizverwaltung auf Grundlage der Regelungen zur Festlegung von Frauenquoten die Bildung von mitbestimmten Aufsichtsräten erzwingen kann. Insoweit hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 9. Januar 2014 festgestellt, dass die Errichtung von Aufsichtsräten nicht von der Justizverwaltung über die Publikationspflichten des HGB erzwungen werden kann. Die Einleitung eines Statusverfahrens gem. § 97 AktG, z.B. durch den Betriebsrat oder andere Antragsberechtigte, kann selbstverständlich jederzeit erfolgen.

#### IV. Konsequenzen und Handlungsempfehlung

Wie dargestellt besteht für GmbHs im Anwendungsbereich des DrittelBG, d.h. mit mehr

als 500 berücksichtigungsfähigen Arbeitnehmern, die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil in den Organen sowie den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung. Ob tatsächlich ein Aufsichtsrat gebildet wurde oder nicht ist insoweit unerheblich.

Nicht übersehen werden sollte insoweit, dass ggf. auch Obergesellschaften im Rahmen von Konzernstrukturen in den Anwendungsbereich dieser Verpflichtung fallen, soweit die Voraussetzungen für eine Zurechnung von Arbeitnehmern gem. § 2 DrittelBG erfüllt sind.

Eine Nichterfüllung dieser Pflicht kann Buß- und Ordnungsgelder auslösen (§§ 334 Abs. 1 Nr. 3; 335 Abs. 1 Nr. 1 HBG). Entsprechend sollte eine Festlegung der geforderten Zielgrößen erfolgen.

Zu beachten ist, dass die Einhaltung der Pflicht zur Festlegung der geforderten Zielgrößen vom Betriebsrat gem. § 80 Abs. 1 BetrVG überwacht, d.h. eingefordert werden kann. Zwar ist umstritten, ob der Betriebsrat schon bei

Aufstellung der Zielgrößen zu beteiligen ist, bei Umsetzung der getroffenen Festlegung besteht wiederum ein Mitbestimmungsrecht, so dass sich eine rechtzeitige Beteiligung des Betriebsrats aber in jedem Fall empfiehlt.

Ausnahmen von der Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil in Führungspositionen sind nicht vorgesehen. Eine Vermeidung kann letztlich daher nur in Form eines Rechtsformwechsels, oder in Konzernstrukturen durch eine „Entherrschung“, erfolgen. Ob dies eine sachgerechte Lösung darstellt kann jedoch nur im Einzelfall beurteilt werden.

#### IV. Ansprechpartner

Unsere Arbeitsrechtsexperten stehen Ihnen bei Fragen zur Umsetzung der Pflichten im Zusammenhang mit der Festlegung von Frauenquoten, sowie sämtlichen anderen Aspekten in diesem Zusammenhang jederzeit zur Verfügung.



AUGSBURG BRÜSSEL DRESDEN ERFURT FRANKFURT  
MÜNCHEN NEU-ULM STUTTGART ULM

**Ansprechpartner:**

Dr. Albrecht Muser  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht  
muser@sgp-legal.de

SGP SchneiderGeiwitz Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Oskar-von-Miller-Ring 34-36

D-80333 München

T: +49 (0)89 244 40 93-0

F: +49 (0)89 244 40 93-65

**[www.sgp-legal.de](http://www.sgp-legal.de)**