ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Weckes, Marion

Research Report

Strahlungsarmes "Quötchen": Die Geschlechterverteilung in Aufsichtsrat und Vorstand 2019

Mitbestimmungsreport, No. 48

Provided in Cooperation with:
Institute for Codetermination and Corporate Governance (I.M.U.) of the Hans-Böckler-Stiftung

Suggested Citation: Weckes, Marion (2019) : Strahlungsarmes "Quötchen": Die Geschlechterverteilung in Aufsichtsrat und Vorstand 2019, Mitbestimmungsreport, No. 48, Hans-Böckler-Stiftung, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.), Düsseldorf

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/194594

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

I.M.U.
Institut für Mitbestimmung
und Unternehmensführung

Das I.M.U. ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

REPORT

Mitbestimmungsreport Nr. 48, 03.2019

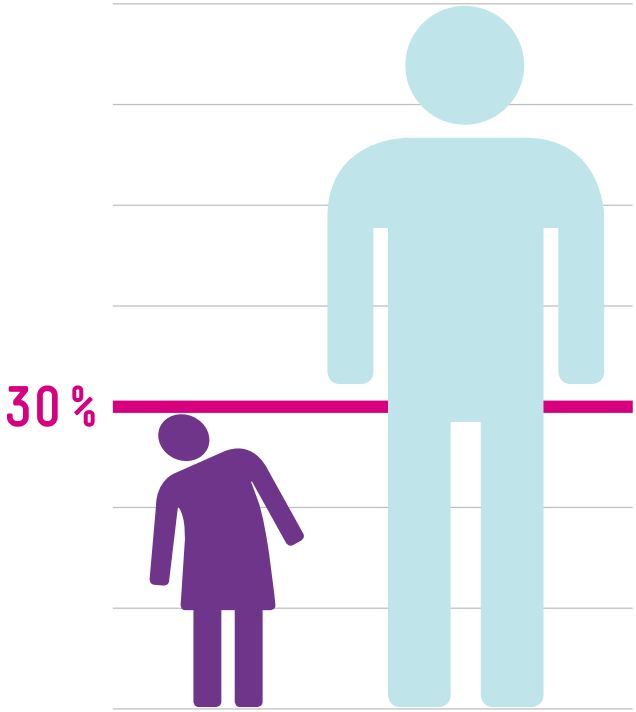
STRAHLUNGSARMES „QUÖTCHEN“

Die Geschlechterverteilung in Aufsichtsrat und Vorstand 2019

Marion Weckes

AUF EINEN BLICK

- Gesetzlich verpflichtete Unternehmen halten sich – wie erwartet – ans Gesetz
- Der überwiegende Anteil der Unternehmen besetzt die Aufsichtsratsmandate jedoch nur mit der gesetzlich notwendigen Anzahl von Frauen
- Die 30-Prozent-Quote ist die neue gläserne Decke für Frauen im Aufsichtsrat
- Drei Unternehmen suggerierten dem Kapitalmarkt durch (temporäre) Größenveränderungen im Aufsichtsrat früher als notwendig die Quote zu erfüllen, haben aber keinen höheren Frauenanteil als zuvor
- Die Quotenverpflichtung von 107 Unternehmen entfaltet bisher allenfalls Strahlkraft auf den eigenen Vorstand, aber (noch) nicht auf andere Unternehmen



INHALT

Vorwort – 3

1 Herausforderungen und Untersuchungsmethodik – 4

2 Geschlechterverteilung im Aufsichtsrat – 4
2.1 Verteilung in den drei größten Leitindizes – 5
2.2 Verteilung in den quotengebundenen Unternehmen – 6
2.3 Größenänderungen der Aufsichtsratsgremien – 6

3 Geschlechterverteilung im Vorstand – 8
3.1 Verteilung in den drei größten Leitindizes – 8
3.2 Verteilung in den quotengebundenen Unternehmen – 9

4 Vorschläge an den Gesetzgeber – 10
4.1 Korrektur des Gesetzes – 10
4.2 Ausweitung der Grundgesamtheit – 10
4.3 Klarstellung – 10
4.4 Bestätigungsvermerk – 11
4.5 Meldepflicht – 11
4.6 Dynamisierung – 12

5 Fazit – 12

6 Anhang – 13

VORWORT

Im März 2015 wurde „die Frauenquote“ gesetzlich verankert. Mit dem Artikelgesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) soll eine angemessene Beteiligung von Frauen erreicht werden – vorrangig in Aufsichtsräten von börsennotierten und zugleich mitbestimmten Unternehmen über Vorgabe einer festen Quote; perspektivisch und über eine Zielgrößenverpflichtung auch in Vorstand, Aufsichtsrat und den oberen zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstandes von börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen.

Dabei wurde „angemessen“ mit mindestens 30 Prozent festgelegt. Das Quotengesetz suggeriert durch die 30-Prozent-Regelung bei Einhaltung eine angemessene Berücksichtigung beider Geschlechter. Die Verteilung in der Gesamtbevölkerung in Deutschland[1] (50,7 Prozent Frauen) und die hohe Erwerbstätigenquote von Frauen (71,5 Prozent) würde aber eine weitaus höhere Beteiligung rechtfertigen. Norwegen war bei Einführung der Quote im Dezember 2003 weitaus mutiger und schrieb damals schon 40 Prozent gesetzlich vor.

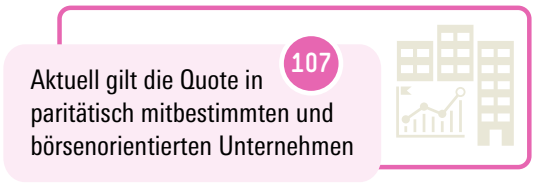
Mutiges Norwegen

Nach einer zweijährigen Übergangszeit mussten ab dem Jahr 2008 in allen Boards of Directors der rund 600 börsennotierten Unternehmen mindestens 40 Prozent mit Frauen besetzt sein. Dieses Ziel wurde erreicht.[2]

Nicht nur die Quote in Höhe von 30 Prozent ist in Deutschland niedriger als in Norwegen; auch der Kreis der vom Gesetz erfassten Unternehmen unterscheidet sich erheblich. Wurden mit dem norwegischen Gesetz rund 600 Unternehmen in die Verantwortung gezogen, sind es nur 107 Unternehmen (vgl. **Abbildung 1**), die hierzulande die beiden Kriterien „börsennotiert“ und „paritätisch mitbestimmter Aufsichtsrat“ parallel erfüllen. Dabei unterscheidet sich Norwegen volkswirtschaftlich erheblich von Deutschland: Letzteres hat 2017/2018 rund 16-mal mehr Einwohner, ein 636-fach höheres Bruttoinlandsprodukt und während lediglich neun norwegische Unternehmen in der Forbes-2000-Liste[3] geführt werden, sind es mehr als 50 deutsche Unternehmen.

Abbildung 1

Feste Quote in Höhe von 30 Prozent



Quelle: Auszug aus Böckler Impuls, Ausgabe 04/2018 © I.M.U. 2019 I.M.U.

Verbindliche Zielvorgaben

Mit dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen ging auch die gesetzliche Verpflichtung einher, dass börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen eigene Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils für den Aufsichtsrat, Vorstand und die beiden Führungsebenen darunter veröffentlichen müssen. Wie die Umsetzung der Zielgrößen in Gesellschaften der beiden Leitindizes DAX 30 und MDAX erfolgte, kann der Studie von Allen&Overy[4] aus dem Jahr 2017 entnommen werden. Sie zeigt das enttäuschende Ergebnis, dass ein Drittel der Gesellschaften im DAX 30 und drei Viertel der im MDAX notierten Unternehmen eine Zielgröße von 0 Prozent für den Vorstand verabschiedet haben.

Wie verhält sich die Geschlechterverteilung in den von der festen Geschlechterquote erfassten 107 Unternehmen nun drei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes? Haben bereits alle vom Gesetz erfassten Unternehmen die Quote erfüllt? Haben einige quotengebundene Unternehmen vorzeitig die Quote erfüllt? Welche Maßnahmen haben die Unternehmen unternommen, um der Verpflichtung möglichst schnell nachzukommen? Auch soll die Frage beantwortet werden, ob der bereits erhöhte Anteil an Frauen im Aufsichtsrat eine Strahlkraft entfaltet für die Besetzung der Vorstandsgremien. In Norwegen lässt sich dies fast zehn Jahre nach Einführung der Quotenverpflichtung für den Aufsichtsrat nicht belegen[5]. Die nachfolgende Auswertung liefert Fakten und schließt mit Überlegungen zu der Frage: Sind die gesetzlichen Regelungen in Deutschland hinreichend?

Marion Weckes
Referat Corporate Governance
und Börsennotierte Unternehmen,
Hans-Böckler-Stiftung

1 Vgl. Statistisches Bundesamt 2018, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/Bevoelkerung.pdf?__blob=publicationFile [25.2.2019].
2 Vgl. http://ftp.iza.org/dp8266.pdf [25.2.2019].
3 Vgl. https://www.forbes.com/global2000/#263e594f335d [25.2.2019].
4 Vgl. http://www.allenovery.com/publications/de-de/Pages/Gesetzliche-Frauenquote-Eine-Erfolgsgeschichte.aspx [25.2.2019].
5 Vgl. Hannemann, Matthias (2017): Vom Norden lernen…, in: brand eins, Heft 11/2017, https://www.brandeins.de/magazine/brand-eins-wirtschaftsmagazin/2017/frauen-maenner/vom-norden-lernen [25.2.2019].

1 HERAUSFORDERUNGEN UND UNTERSUCHUNGSMETHODIK

Das FüPoG ist für Unternehmen in der Privatwirtschaft zweigliedrig aufgebaut: Es umfasst zum einen die starre Quote, zum anderen die Verpflichtung, verbindliche Zielvorgaben für den Aufsichtsrat, den Vorstand und die zwei Führungsebenen darunter auszuweisen.

Die und/oder-Verknüpfung der zwei Kriterien „Börsennotierung" und „Mitbestimmungsform" ergibt, welche Gesellschaften die verbindlichen Zielvorgaben veröffentlichen müssen bzw. welche zusätzlich die feste Quote im Aufsichtsrat erfüllen müssen (vgl. **Abbildung 2**).

Für die beiden Merkmale „Börsennotierung" und „Mitbestimmungsform" gibt es derzeit keine Möglichkeit – und erst recht keine für die Kumulation beider –, sie „auf Knopfdruck" abzurufen. Dies führt dazu, dass die Grundgesamtheit der Unternehmen, welche die feste Quote im Aufsichtsrat erfüllen müssen, manuell erhoben wird. Die Grundgesamtheit der Unternehmen, welche die verbindlichen Zielvorgaben publizieren müssen, kann nur näherungsweise geschätzt werden.

Die vorliegende Untersuchung konzentriert sich auf die Besetzung der Aufsichtsrats- und Vorstandsgremien. Nicht untersucht wird, ob und wie die verbindlichen Zielvorgaben publiziert wurden. Die Untersuchung umfasst zwei Grundgesamtheiten:

- Zum einen werden jene Unternehmen untersucht, die jeweils zum 31.12. eines jeden Betrachtungsjahres in einem der vier Leitindizes (DAX 30, SDAX, MDAX oder TecDAX) gelistet waren. Für jedes Jahr beträgt die ausgewertete Anzahl der Unternehmen somit 160. Mit dem 24.9.2018 wurden die vier Leitindizes jedoch neu strukturiert.[6] Seitdem verteilen sich 160 Unternehmen auf lediglich drei Indizes (DAX 30, MDAX und SDAX). Indem aber sowohl im MDAX als auch im SDAX die Anzahl der Unternehmen von 50 auf 60 bzw. 70 erhöht wurde, bleibt die Summe der Unternehmen bei 160 konstant.
- Zum anderen werden die Unternehmen separat untersucht, die vom Gesetz zur Erfüllung der Geschlechterquote im Aufsichtsrat erfasst werden – also jene, die börsennotiert und zugleich paritätisch mitbestimmt sind. Dies sind in der Summe 107 Unternehmen, die zu fast 75 Prozent (79 Unternehmen) auch in einem der drei neu definierten Indizes gelistet sind.

Die Gesamtauswertung zeigt die Veränderung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten und Vorständen dieser Unternehmen zum Stichtag 31.12. zwischen den Jahren 2005 und 2018.

Ein Drittel (64) der insgesamt 188[7] untersuchten Unternehmen weisen keine Mitspracherechte der Beschäftigten im Aufsichtsrat auf. 107 Unternehmen haben einen paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat (davon lediglich einen nach dem Montanmitbestimmungsgesetz) und 17 Unternehmen einen Aufsichtsrat nach dem Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG)[8].

2 GESCHLECHTERVERTEILUNG IM AUFSICHTSRAT

Das Jahr 2018 wurde als Superwahljahr angekündigt. Allein im DAX 30 standen zehn reguläre Neuwahlen an. In zwölf anderen Unternehmen gab es außerordentliche Anlässe für Neubesetzungen.[9] Insgesamt auf Kapitalseite standen im DAX 30 und im MDAX fast 200 Mandate zur Neuwahl an. Auch für das Jahr 2019 wird prognostiziert, dass es durch planmäßige Wahlen zu ca. 160 Neubesetzungen kommen wird.[10]

Abbildung 2

Geltungsbereich des FüPoG

		Mitbestimmungsform		
		nicht mitbestimmt	**Drittelbeteiligungs-Gesetz**	**Mitbestimmungsgesetz von 1976**
Börsennotierung	**nein**		verbindliche Zielvorgaben	
	ja	für Aufsichtsrat, Vorstand und die oberen zwei Führungsebenen		(zusätzlich) 30-Prozent-Quote im Aufsichtsrat

Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2019

I.M.U.

6 Die bestehende Trennung nach den Segmenten Tech und Classic wurde in diesem Zuge aufgehoben. Unternehmen im DAX, die den Technologie-Sektoren zugeordnet sind, können nun auch in den TecDAX aufgenommen werden. Werte aus dem TecDAX können gleichzeitig auch in MDAX und SDAX notieren. http://deutsche-boerse.com/dbg-de/ueber-uns/insights/Die-DAX-Indexfamilie-wird-umfassend-umgebaut/3495362 [15.2.2019].

7 160 Unternehmen der drei Leitindizes und 107 quotengebundene Unternehmen; 79 davon sind auch in einem der drei Leitindizes gelistet.

8 Im Jahr 2009 gab es ca. 1.500 Unternehmen, die eine Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat nach dem Drittelbeteiligungsgesetz aufwiesen – überwiegend in der Rechtsform GmbH oder Aktiengesellschaft. Eine kursorische Überprüfung der Zahlen im Jahr 2015 ergab keine signifikante Veränderung. Vgl. Grafik zur Zusammensetzung nach dem Drittelbeteiligungs-Modell unter http://www.boeckler.de/hbs_showpicture.htm?id=28790&chunk=1 [25.2.2019].

9 Vgl. Schweinsberg, Klaus (2018): Diversität in Aufsichtsräten – mehr Pflicht als Kür, in: Board, 4/2018, S. 143 ff.

10 Vgl. Fockenbrock, Dieter (2018): Super-Wahljahr in Aufsichtsräten – doch es fehlen geeignete Fachleute, Handelsblatt onlline am 2.4.2018, https://www.handelsblatt.com/unternehmen/management/deutsche-konzerne-super-wahljahr-in-aufsichtsraeten-doch-es-fehlen-geeignete-fachleute/21127562.html?ticket=ST-549487-FrQwPenIjCrwoXRMWyxM-ap3 [25.2.2019].

Es drängt sich daher die Frage auf: Wie wirken sich diese Neubesetzungen auf die Erfüllung der festen Quotenvorgabe und auf die Geschlechterverteilung im Aufsichtsrat aus?

2.1 Verteilung in den drei größten Leitindizes

Im Jahr 2005 summierten sich die Aufsichtsratsposten innerhalb der 160 Unternehmen auf insgesamt 1.770 Mandate. Lediglich 181 Mandate davon waren mit einer Frau besetzt.[11] Dies entsprach einem Anteil von 10,2 Prozent.

13 Jahre später stehen nur noch 1692 Mandate innerhalb der zu diesem Zeitpunkt relevanten Grundgesamtheit zur Verfügung. 30,4 Prozent davon sind nun mit Frauen besetzt, dies entspricht 514 Mandaten. Zwischen den Jahren 2005 und 2018 stieg damit der prozentuale Anteil der Frauen in den Kontrollgremien um knapp über 20 Prozentpunkte. Die Geschlechterquote über alle Unternehmen hinweg ist damit in den Aufsichtsratsgremien knapp erreicht.

Aktuell gibt es unter den 160 untersuchten Unternehmen 79, die aufgrund der für sie geltenden verpflichtenden Quote natürlich Aufsichtsrätinnen haben. Damit sind 81 Unternehmen frei bei der Entscheidung, die Aufsichtsratsgremien geschlechtergerecht zu besetzen. Und innerhalb dieser Unternehmen gibt es nach wie vor 23 Unternehmen, die keine einzige Frau in ihrem Aufsichtsratsgremium vorweisen können. Weitere 27 Unternehmen haben nur eine Frau im Gremium. Dies ist insofern erschreckend, als auch in diesen Gremien Neu- und Wiederwahlen stattgefunden haben. Die Männer-Seilschaften lösen sich demnach nur sehr langsam auf.

Erfreulicher hat sich dagegen die Besetzung der Aufsichtsratsvorsitze und der stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitze entwickelt:

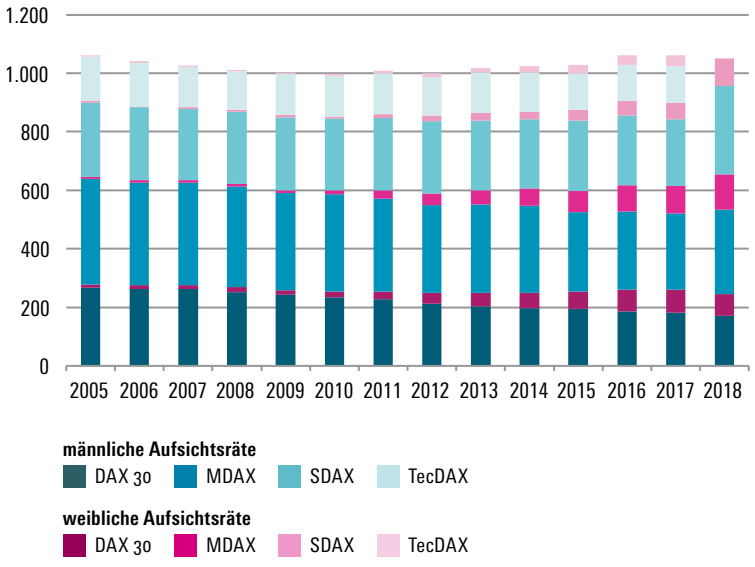
- Anfang 2019 gibt es 23 weibliche stellvertretende Vorsitzende in der Untersuchungsgruppe. Damit stieg die Anzahl seit 2005 zwar kontinuierlich von 5,3 Prozent auf nun 14,5 Prozent an, aber nur jedes siebte Unternehmen stellt überhaupt einen weiblichen stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitz.
  - Von den 23 stellvertretenen Aufsichtsratsvorsitzenden waren zudem 14 von der Arbeitnehmervertreterseite. Davon waren wiederum zehn stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende in einem DAX-30-gelisteten Unternehmen.
  - Während die Kapitalseite in den 160 untersuchten Unternehmen 72 Mandate als stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende mit Männern besetzte, schafften es nur neun Anteilseignerinnen auf solch einen Posten.
- Im Jahr 2005 gab es nur eine einzige Aufsichtsratsvorsitzende neben 159 männlichen Vorsitzenden. Ende 2018, 13 Jahre später, leiten immerhin sieben Frauen jeweils eines der insgesamt 160 Kontrollgremien.
- Doch der Anstieg der weiblichen Aufsichtsratsvorsitzenden täuscht darüber hinweg, dass der Frauenanteil nach wie vor im sehr niedrigen einstelligen Prozentbereich (4,5 Prozent) liegt. Zudem vertreten erst seit 2013 mehr als zwei Frauen eine Kontrollspitze.

Eine kumulierte Betrachtung der Indizes lässt jedoch unberücksichtigt, dass die Indizes sich hinsichtlich Marktkapitalisierung und Börsenumsatz unterscheiden. So spiegelt der DAX die 30 größten und umsatzstärksten Unternehmen wider, die an der Frankfurter Wertpapierbörse gelistet sind. Der MDAX enthält dagegen die 60 größten Unternehmen der klassischen Branchen unterhalb der DAX-30-Werte. Der SDAX wiederum umfasst die 70 größten Unternehmen der klassischen Branchen unterhalb der MDAX-Werte. Eine Betrachtung der einzelnen Indizes ist daher angebracht – insbesondere deshalb, weil im Regelfall mit zunehmender Größe des Unternehmens auch die Aufsichtsratsgröße ansteigt (vgl. **Abbildung 3**).

Ein Vergleich aller Indizes über den gesamten Zeitverlauf zeigt: Seit 2005 weist der DAX-30-Index stets den höchsten Anteil an Frauen im Kontrollgremium auf. Die Differenz zum Frauenanteil in den anderen Indizes ist bis Ende 2011 in etwa gleich groß geblieben, vergrößert sich aber seit 2011.[12] Für alle drei Indizes

Abbildung 3

Entwicklung der Anzahl von Frauen und Männern im Aufsichtsrat in den einzelnen Indizes 2005 – 2018



Quelle: Fred Gockeln, I.M.U.-Datenbank © I.M.U. 2019

I.M.U.

11 Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen gibt es in der untersuchten Grundgesamtheit einige Mehrfach-Mandatsträger.

12 Ausführlich hierzu Weckes, Marion (2016): Beginnender Kulturwandel oder absehbare Stagnation bei 30 %? – Die Geschlechterverteilung im Aufsichtsrat der vier Leitindizes, Report Nr. 21, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2016_21.pdf [13.2.2019]

wird aber deutlich, dass ab dem Jahr 2010 eine ersichtliche Anzahl von Frauen in den Aufsichtsrat gewählt wurde.

Zwischenfazit

- In den 160 Unternehmen der drei Leitindizes ist die Frauenquote in den Aufsichtsräten zwar um 20 Prozentpunkte auf 30,4 Prozent gestiegen; sie erfüllt, kumuliert betrachtet, aber nur knapp die Mindestquote.
- 23 der 160 Unternehmen haben nach wie vor keine Frau im Aufsichtsrat.
- Weitere 27 Unternehmen haben nur eine einzige Aufsichtsrätin.
- Nur jedes 23ste Unternehmen hat eine Aufsichtsratsvorsitzende.
- Jedes siebte Unternehmen hat – vor allem dank der Mitbestimmungsseite – eine stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende.

2.2 Verteilung in den quotengebundenen Unternehmen

Mit dem Jahresende 2016 sind alle Unternehmen, welche die beiden Merkmale „börsennotiert" und „paritätisch mitbestimmt" erfüllen, mindestens mit beiden Geschlechtern im Aufsichtsrat besetzt, wie der **Abbildung 4** zu entnehmen ist.

Kumuliert betrachtet, gab es in den 107 quotengebundenen Unternehmen Ende 2018 1.594 Aufsichtsratsmandate. Davon waren 530 weiblich besetzt. Dies entspricht einem Anteil von 33,2 Prozent. Die Gesamtbetrachtung suggeriert, dass das Gesetz wirkt.

Eine Betrachtung auf Unternehmensebene zeigt jedoch: Diese börsennotierten und zugleich paritätisch mitbestimmten Unternehmen weisen nicht alle zum 31.12.2018 mindestens einen Frauenanteil in Höhe von 30 Prozent auf. 22 Unternehmen unterschreiten die 30-Prozent-Quote, u. a. weil noch (Nach-)Wahlen anstehen, aber auch aufgrund der Rundungsregelung nach § 96 Abs. 2 Satz 4 Aktiengesetz. Die Getrenntbetrachtung der Bänke im Aufsichtsrat (Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern) und die zusätzlich kaufmännisch und gesetzlich zugelassene Abrundung der Personenzahl führt bei einer Aufsichtsratsgröße insbesondere von 16 Personen regelmäßig zu einem geringeren Frauenanteil (25 Prozent) als bei einer Gesamtbetrachtung, die über 30 Prozent liegen würde.

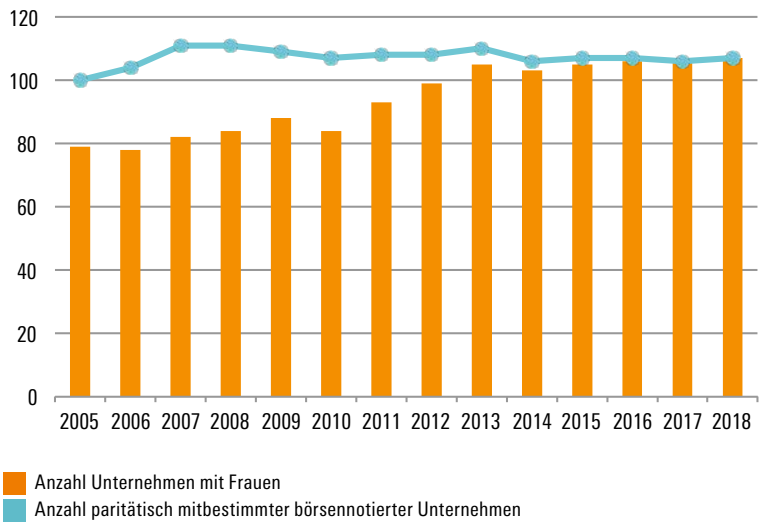
85 Unternehmen haben einen Frauenanteil von 30 Prozent oder darüber. Lediglich 38 haben mindestens eine Frau mehr als gesetzlich vorgeschrieben. Darunter sind drei Unternehmen, die einen Frauenanteil von über 45 Prozent vorweisen können. Ein weiteres Unternehmen ist im Aufsichtsrat geschlechterparitätisch besetzt und in einem Unternehmen gibt es mehr Frauen als Männer im Aufsichtsrat.

Innerhalb der 107 Aufsichtsratsgremien gibt es lediglich vier weibliche Aufsichtsratsvorsitzende (3,7 Prozent). Alle übrigen Gremien werden von einem Mann geleitet.

Unter den 32 Stellvertretenden, die von der Kapitalseite gestellt werden, sind lediglich zwei Frauen (6,3 Prozent). Von der Arbeitnehmerseite werden insgesamt 103 stellvertretende Mandate besetzt. 17 davon sind Frauen (16,5 Prozent).

Abbildung 4

Quotengebunde Unternehmen und davon Aufsichtsratsgremien mit mindestens einer Frau 2005 bis 2018



Quelle: Fred Gockeln, I.M.U.-Datenbank © I.M.U. 2019

Zwischenfazit

- Ende 2018 wird von 22 quotengebundenen Unternehmen die 30 Prozent Quote unterschritten (21,5 Prozent).
- Die überwiegende Zahl (85) der quotengebundenen Unternehmen (79,4 Prozent) hat mindestens 30 Prozent Frauen im Aufsichtsrat.
- Doch nur 38 Unternehmen (35,5 Prozent) haben einen höheren Frauenanteil im Aufsichtsrat als gesetzlich notwendig.
- Die Gremienleitung ist dabei immer noch fest in Männerhand (96 Prozent).

2.3 Größenänderungen der Aufsichtsratsgremien

Die minimale und maximale Größe eines Aufsichtsrats orientiert sich zunächst am Grundkapital der Gesellschaft (§ 95 Aktiengesetz). Unterliegt das Unternehmen zudem dem Mitbestimmungsgesetz (MitbestG), hängt die Größe des Gremiums auch von der

Anzahl der Beschäftigten ab (§ 7 MitbestG). Vereinfacht kann man sagen: Ein Aufsichtsratsgremium hat mindestens drei und maximal 21 Mitglieder. Damit kann es durchaus vorkommen, dass sich aufgrund gestiegener Beschäftigtenzahlen oder veränderten Grundkapitals die Aufsichtsratsgröße ändert. Dabei ist es möglich, freiwillig ein größeres Aufsichtsratsgremium zu beschließen als gesetzlich mindestens vorgeschrieben.

Von den quotengebundenen 107 Unternehmen haben mehrere Unternehmen während der letzten Dekade ihre Aufsichtsratsgröße (temporär) angepasst. 15 der untersuchten Unternehmen haben über den Zeitverlauf ab 2005 ihre Aufsichtsratsgröße verändert. Zwölf davon haben ihr Gremium dabei vergrößert, drei verkleinert. Seit Inkrafttreten des FüPoG im Jahr 2015 haben zehn Unternehmen ihren Aufsichtsrat verändert: in acht Unternehmen wurde er vergrößert, in zwei verkleinert.

Die Verkleinerungen erfolgten, weil sich die Beschäftigtenzahlen reduziert haben und somit nach dem MitbestG ein kleineres Gremium möglich ist, wovon die Unternehmen Gebrauch machten. Die Gründe der Unternehmen, die ihren Aufsichtsrat vergrößert haben, sind dagegen vielfältiger:

- Vier Unternehmen verweisen auf die gestiegene Anzahl der Beschäftigten u. a. aufgrund von Unternehmenszusammenschlüssen oder Konzernbeherrschung.
  - Ein Unternehmen davon verweist ergänzend darauf, dass vorher freiwillig die 30-Prozent-Quote erfüllt wird.
  - Ein Unternehmen begründet die Vergrößerung des Aufsichtsrats zudem mit dem Hinweis auf die Erfüllung von Diversität.
- Ein Unternehmen hat aufgrund eines Beschlusses des Oberlandesgerichts Düsseldorf den Aufsichtsrat gesetzeskonform vergrößert.
- Drei Unternehmen dagegen nennen explizit die Diversität als Grund und wollen durch die Neuwahlen vorzeitig die gesetzlich geforderte 30-Prozent-Quote erfüllen.

Die Vergrößerung des Aufsichtsratsgremiums begründen die drei Unternehmen in den Tagesordnungen der einzelnen Hauptversammlungen wie folgt:

Der Fall E.ON

In der Tagesordnung für die Hauptversammlung im Juni 2016[13] kündigt E.ON SE einen Beschluss zur Satzungsänderung an. Die Begründung hierfür lautet: „Da eine – von der E.ON SE gewünschte – kurzfristige Erfüllung der Frauenquote auf Arbeitnehmerseite in noch bis zum Jahr 2018 laufende Mandate eingreifen würde, kann diese kurzfristig nur durch eine zeitweise Erweiterung des Aufsichtsrats erfüllt werden. Zudem ermöglicht eine zeitlich begrenzte Erweiterung des Aufsichtsrats angesichts der derzeitigen Altersstruktur einen geordneten und effektiven Generationswechsel. Daher soll der Aufsichtsrat der E.ON SE für einen begrenzten Zeitraum von zwei Jahren auf 18 Mitglieder vergrößert werden." Im Zeitraum Juni 2016 bis Juni 2018 wurde der Aufsichtsrat damit von zwölf auf 18 Mitglieder erweitert. Auf der Hauptversammlung im Mai 2018 jedoch reduziert sich der Aufsichtsrat durch einen neuen Beschluss nicht vollständig. Die Begründung hierfür: „Mit Beendigung der Hauptversammlung 2018 wird der Aufsichtsrat gemäß §§ 8, 8a der geltenden Satzung der E.ON SE auf zwölf Mitglieder reduziert. Im Zuge der Verkleinerung des Aufsichtsrats werden drei Mitglieder der Anteilseignerseite altersbedingt ausscheiden. Vorstand und Aufsichtsrat schlagen eine Erweiterung des Aufsichtsrats auf 14 Mitglieder vor, um trotz des Ausscheidens langjähriger Mitglieder die Ziele für seine Zusammensetzung einschließlich des Diversitätskonzepts und des Kompetenzprofils auch künftig vollumfänglich zu erfüllen. § 8a der geltenden Satzung der E.ON SE beinhaltet die bis zur Beendigung der Hauptversammlung am 9. Mai 2018 befristete Vergrößerung des Aufsichtsrats auf 18 Mitglieder und soll daher aufgehoben werden." Das Gremium wird nun unbefristet aus 14 Personen bestehen.

→ Trotz aller strukturellen Veränderungen wurde seit 2015 die 30-Prozent-Quote nicht erreicht. Zum Jahresende 2018 waren von 14 Aufsichtsratsmitgliedern lediglich vier weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil von lediglich 28,6 Prozent. Die Getrenntbetrachtung der Bänke im Aufsichtsrat und die zulässige Abrundung der Personen führen hier zu einer Unterschreitung der 30 Prozent.

Der Fall Deutsche Börse AG

Auch die Hauptversammlung der Deutschen Börse AG stimmte im Mai 2018[14] der Vergrößerung des Aufsichtsratsgremiums zu. Der Vorstand begründete die Vergrößerung damit, dass „vor dem Hintergrund der künftigen paritätischen Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach den Bestimmungen des MitbestG und um

13 Vgl. Einladung zur E.ON Hauptversammlung 2016, https://www.eon.com/de/investor-relations/hauptversammlung/archiv/2016.html [25.2.2019].

14 Vgl. Einladung zur Deutsche Börse AG Hauptversammlung 2018, http://deutsche-boerse.com/blob/3334626/e63feb491df3571ff37b7f0b02e07802/data/agm2018-agenda_de.pdf [13.2.2019].

die im Zusammenhang mit dem Wachstum der Gesellschaft und der Gruppe gestiegenen Anforderungen an die Aufsichtsratstätigkeit, insbesondere im Hinblick auf die Diversität und die Internationalisierung der Aufsichtsratsarbeit, widerzuspiegeln" die Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder von zwölf auf 16 Mitglieder erhöht werden soll.

→ Ende 2018 waren von 16 Mitgliedern fünf weiblich (31,25 Prozent). Die Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent war jedoch im Jahr 2017 mit nur zwölf Mitgliedern bereits erfüllt.

Der Fall Adidas AG

Auch die Adidas AG führt seit der Hauptversammlung im Mai 2016 ein Aufsichtsratsgremium mit 16 statt zwölf Mitgliedern. Gegenüber der Hauptversammlung wurde dies damit begründet, dass dies notwendig sei „im Zusammenhang mit dem Wachstum der Gesellschaft und […] den] gestiegenen Anforderungen an die Aufsichtsratstätigkeit, insbesondere im Hinblick auf die Diversität und die Internationalisierung der Aufsichtsratsarbeit".[15]

→ Mit der Erhöhung der Anzahl der Mandate stieg jedoch nicht der Frauenanteil. Ganz im Gegenteil: Waren in den Jahren 2014 und 2015 von zwölf Aufsichtsratsmandaten vier mit Frauen besetzt, so zeigt sich in den Jahren 2016 und 2017, dass es keine Frau zusätzlich ins Gremium geschafft hat. Damit ist der Frauenanteil prozentual sogar gesunken von 33 auf 25 Prozent. Auch hier führt die Getrenntbetrachtung der Bänke und die zulässige Abrundung der Personenzahl zu einer Unterschreitung der 30 Prozent.

Immer wieder wird seitens der Presse kritisiert, deutsche Aufsichtsräte seien zu groß und dadurch zu schwerfällig in ihrer Arbeit.[16] Empirisch lässt sich dies nicht belegen, da es viele freiwillig größere Aufsichtsratsgremien gibt.[17]

Zwischenfazit

- Drei Unternehmen wollten eine (temporäre) Vergrößerung des Aufsichtsrats nutzen, um früher als durch reguläre Wahlen die Geschlechterquote zu erfüllen.
- Keines der drei Unternehmen konnte gegenüber der ursprünglichen Aufsichtsratsgröße den Frauenanteil erhöhen.

3 GESCHLECHTERVERTEILUNG IM VORSTAND

Der Global Gender Gap untersucht den Unterschied zwischen Männern und Frauen in den Kategorien Wirtschaftliche Beteiligung und Chancen, Bildungserfolg, Gesundheit und Überleben sowie Politische Beteiligung. Der Report 2018[18] zeigt, dass Deutschland Rang 14 von 149 Ländern belegt. Dass die nordischen Länder (Island, Norwegen, Schweden Finnland) die Liste anführen, überrascht dabei nicht; auch nicht, dass Frankreich und Dänemark besser abschneiden. Sind es doch alles Länder, die bekannt für ihre frühen Bemühungen hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind.[19] Aber dass Nicaragua, Ruanda und Namibia einen geringeren Gap aufweisen, macht stutzig. Es sind keine Länder, die mit Geschlechtergleichheit direkt assoziiert werden. Auch der detaillierte Blick in die Global-Gender-Gap-Studie ist frustrierend: In der Kategorie Wirtschaftliche Beteiligung und Chancen belegt Deutschland sogar nur Platz 36. Deutschland hat demnach hohes Aufholpotenzial.

Wie groß der Nachholbedarf hierzulande ist, verdeutlichen Spekulationen in den Medien, ob es 2019 oder 2020 eine erste CEO im DAX gibt.[20] Wie groß ist der Gap im Vorstand der Unternehmen tatsächlich?

3.1 Verteilung in den drei größten Leitindizes

In Unternehmen der Leitindizes DAX 30, MDAX und SDAX ist kumuliert betrachtet der Anteil von Frauen im Vorstand prozentual immer noch einstellig (8 Prozent). Zum 31.12.2018 waren von den 704 Vorstandsmandaten gerade mal 56 mit Frauen besetzt. Allerdings verteilten sich diese auf nur 49 Unternehmen. Sieben Unternehmen hatten dabei zwei Frauen im

15 Vgl. Einladung zur Adidas AG Hauptversammlung 2016, https://www.adidas-group.com/media/filer_public/1a/e4/1ae4e337-0241-4bb9-8420-8234d0edd52d/einladung2016_print_de.pdf [25.2.2019].
16 Vgl. Prange, Sven (2009): Aufsichtsrat Ahnungslos, in: Handelsblatt Online vom 11.7.2009, https://www.handelsblatt.com/unternehmen/management/professionalisierung-der-aufseher-aufsichtsrat-ahnungslos/3218016.html [25.2.2019].
17 Vgl. Gerum, Elmar/Debus, Malte (2006): Die Größe des Aufsichtsrats als rechtspolitisches Problem – Einige empirische Befunde, Zwischenbericht, Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), https://www.boeckler.de/pdf_fof/97358.pdf [25.2.2019].
18 Vgl. http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/results-and-analysis/ [26.2.2019].
19 Vgl. Bahle, Thomas (2017): Familienpolitik in den EU-Staaten: Unterschiede und Gemeinsamkeiten, Bundeszentrale für politische Bildung Online, 19.4.2017; http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/familienpolitik/246763/unterschiede-und-gemeinsamkeiten?p=all [26.2.2019].
20 Tödtmann, Claudia/Salz, Jürgen/Schlesiger, Christian (2019): Will we see the first female CEO of a DAX company in 2019?, Handelsblatt today online, 10.1.2019, https://www.handelsblatt.com/today/companies/gender-equality-will-we-see-the-first-female-ceo-of-a-dax-company-in-2019/23845800.html?ticket=ST-576441-jOb3DT-fR7h4Jy20xfH69-ap6 [26.2.2019].

Vorstandsgremium. Dabei sind in den 30 DAX-Unternehmen fast die Hälfte der Frauen tätig (26). In den 60 MDAX-Unternehmen sind es dagegen nur 17, in den 70 SDAX-Unternehmen sogar nur 13 Frauen (vgl. **Abbildung 5**).

79 von diesen insgesamt 160 Unternehmen müssen den Aufsichtsrat mit der verpflichtenden Quote besetzen, da sie paritätisch mitbestimmt sind. Unterteilt man die 160 Unternehmen in quotengebundene und nicht quotengebundene Gesellschaften, zeigt sich eine abweichende Entwicklung beider Gruppen. Innerhalb der nicht quotengebundenen Unternehmen ist die Anzahl der weiblich besetzten Vorstandsposten weitestgehend gleich geblieben. Die Vorstandsposten bei den quotengebundenen Unternehmen sind allerdings kontinuierlich mehr mit Frauen besetzt worden (vgl. **Abbildung 6**).

Unterstellt man, dass sich die seit 2015 zu beobachtende Entwicklung wie in **Abbildung 5** fortsetzt und durchschnittlich sechs Vorstandsposten jedes Jahr mit Frauen statt mit Männern besetzt werden, wären in 59 Jahren die Hälfte der Vorstandsposten der untersuchten Unternehmen mit Frauen besetzt – also im Jahr 2077.

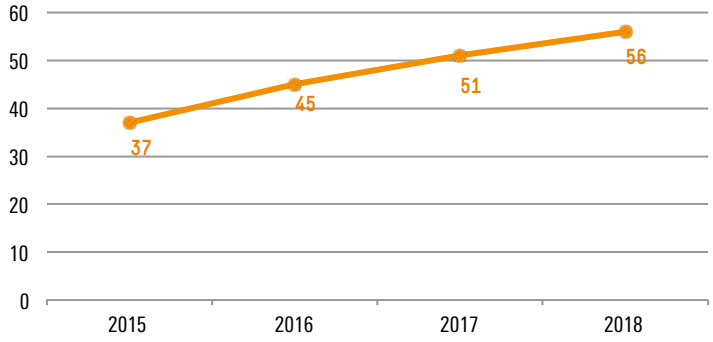
Unter den 56 Vorständinnen in den untersuchten 160 Unternehmen sind vier Vorstandsvorsitzende. Diese CEOs leiten alle Unternehmen, die im SDAX gelistet sind.

Fazit für die drei größten Leitindizes

- Weibliche Vorstände sind immer noch eher die Ausnahme als die Regel.
- Nur rund jedes vierte Unternehmen hat überhaupt Frauen im Vorstand.
- Nur sieben von 160 untersuchten Unternehmen haben zwei Vorständinnen.
- Kein Unternehmen im DAX und im MDAX hat eine weibliche CEO.
- In den quotengebundenen Unternehmen wurden im gleichen Zeitraum mehr Vorstandsposten mit einer Frau besetzt als in nicht quotengebundenen Unternehmen.
- Setzt die Entwicklung sich weiterhin so fort, erreichen wir in rund 60 Jahren eine geschlechtparitätische Besetzung der Vorstandsgremien in den drei Leitindizes.

Abbildung 5

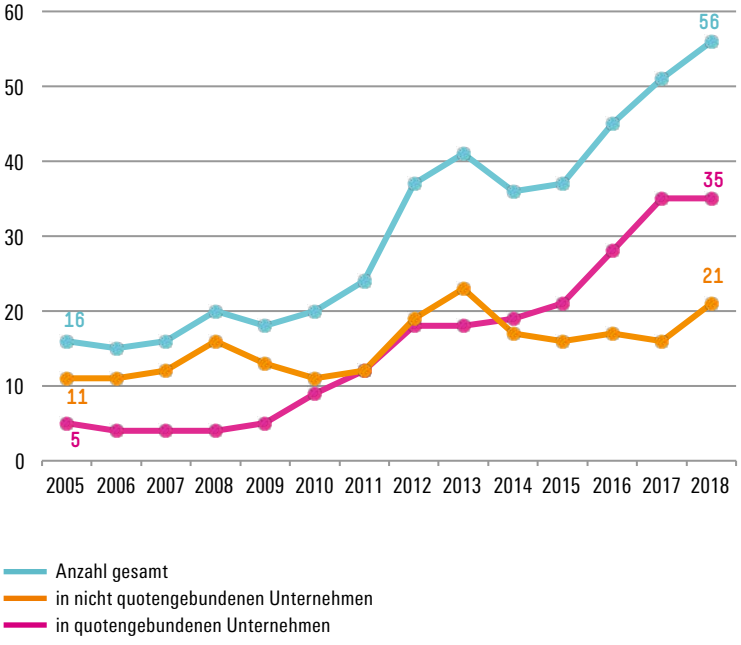
Weiblich besetzte Vorstandsposten ab 2015 im DAX 30, MDAX und SDAX



Quelle: Fred Gockeln, I.M.U.-Datenbank © I.M.U. 2019

Abbildung 6

Weiblich besetzte Vorstandsposten nach quotengebundenen und nicht quotengebundenen Unternehmen innerhalb der drei Leitindizes 2005 – 2018



Quelle: Fred Gockeln, I.M.U.-Datenbank © I.M.U. 2019

3.2 Verteilung in den quotengebundenen Unternehmen

Ende 2018 waren zwar 43 von insgesamt 494 Vorstandposten weiblich besetzt, prozentual sind Frauen aber weiterhin nur einstellig vertreten (8,7 Prozent). Doch die Quote der Frauen ist nicht nur bei den einfachen Vorstandsposten weit entfernt von einer Geschlechterparität; noch dramatischer sind die Zahlen für den Posten des Vorstandsvorsitzenden. Gerade einmal zwei von 107 Vorstandsgremien (1,7 Prozent) werden von einer Frau geleitet.

Bei der Neubesetzung von Vorstandsposten wird oft zu bedenken gegeben, dass es sich in der Regel um Verträge handelt mit drei- bis fünfjähriger Laufzeit. Zudem kommt es häufig zu Vertragsverlängerungen, weil die Leistungen der Vorstände keinen Wechsel er-

fordern. Dies führe in der Summe dazu, dass es längerer Übergangsphasen bedarf, bis ein signifikanter Anteil von Frauen in DAX-Vorständen angestellt wird. Allerdings ist die Diskussion um eine geschlechtergerechte Besetzung nicht neu. Seit mehr als 20 Jahren belegen Studien, dass die Berücksichtigung von Frauen in Führungspositionen verbessert werden muss.[21] Hätte man die Hinweise in den vielen Studien frühzeitig aufgenommen, wäre die Quote der weiblichen Führungskräfte und Vorständinnen heute eine andere.

Zwischenfazit für die 107 von der festen Quote erfassten Unternehmen

- Die Zahl weiblicher Vorstände steigt kontinuierlich.
- Sie liegt jedoch nach wie vor auf sehr niedrigem einstelligem Niveau (8,7 Prozent).
- Die Begründung, dass in Folge der laufenden Verträge ein Anstieg Zeit brauche, verkennt die langjährige Diskussion.

4 VORSCHLÄGE AN DEN GESETZGEBER

4.1 Korrektur des Gesetzes

Dass im Gesetzgebungsverfahren die börsennotierten Unternehmen als primäre Zielgruppe für die feste Quote fokussiert wurden, erschließt sich auf Anhieb, da sie als Unternehmen von öffentlichem Interesse gelten. Eine weitere Reduzierung erfolgte, indem das Merkmal „(voll) mitbestimmt" hinzugezogen wurde. Die Wahl dieses Kriteriums scheint willkürlich zu sein. Denn es ist nicht erklärbar, warum nur Unternehmen, die einen mit Arbeitnehmervertreter*innen besetzten Aufsichtsrat haben, die Geschlechterquote erfüllen sollen. Es handelt sich hierbei um ein gesamtgesellschaftliches Anliegen, das auch Unternehmen erfüllen sollten, die einen sogenannten nicht mitbestimmten Aufsichtsrat haben (= Aufsichtsrat, der nur mit Anteilseignervertreter*innen besetzt ist).

Wenn beabsichtigt war, mit dem Kriterium „mitbestimmt" jene Unternehmen in den Fokus zu nehmen, die als „große Unternehmen" gelten, wäre es sinnvoller gewesen, das Größenkriterium „Anzahl der Beschäftigten" zu wählen. Deshalb müsste dringend das Merkmal „mitbestimmt" gestrichen und durch die Beschäftigtenzahl ersetzt werden. Dies würde auch sicherstellen, dass Unternehmen einbezogen werden, die sich der gesetzlichen Mitbestimmung entziehen.[22]

4.2 Ausweitung der Grundgesamtheit

Gleichstellung geht gemäß Artikel 3 Grundgesetz alle an. Sie ist kein Anliegen, das nur Unternehmen verordnet werden kann, die zugleich börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind. Deshalb muss zügig daran gearbeitet werden, das bestehende Gesetz zu überarbeiten, damit mehr Unternehmen in den Geltungsbereich des Quotengesetzes kommen und verpflichtet sind, beide Geschlechter gerecht zu berücksichtigen. Dazu bietet sich das Kriterium „große Kapitalgesellschaft" nach der Definition des § 267 des Handelsgesetzbuches (HGB)[23] an. Dieser Paragraph definiert Größenklassen für Kapitalgesellschaften: Sie werden in kleine, mittelgroße und große Kapitalgesellschaften eingeteilt. Je nach Größe ergeben sich Erleichterungen bezüglich der Rechnungslegung, Prüfungspflicht und Offenlegung des Jahresabschlusses.

Alle nach § 267 HGB großen Kapitalgesellschaften, die das Größenkriterium „Anzahl der Beschäftigten >= 250" erreichen und gesetzlich verpflichtet sind, einen Aufsichtsrat zu installieren – unabhängig davon, ob sie am Kapitalmarkt aktiv sind – sollten in den Geltungsbereich einbezogen werden. Hierzu zählen dann neben der Aktiengesellschaft auch Rechtsformen wie die KGaA, Genossenschaften und GmbHs.

Diese Gesetzesänderung würde Unternehmen erfassen, die hinsichtlich ihrer Bilanzsumme, Umsatzerlöse und Beschäftigtenanzahl so groß sind, dass ihnen eine schnellere geschlechtergerechte Besetzung im Aufsichtsrat zugemutet werden kann. Hierdurch würde sich die Veränderung in der Besetzung der Aufsichtsratsgremien erheblich beschleunigen.

4.3 Klarstellung

Das Quotengesetz erfasst Unternehmen, welche die zwei Merkmale „Börsennotierung" und „Umfang der Mitbestimmung im Aufsichtsrat" kumulativ bzw. einzeln erfüllen (vgl. **Abbildung 7**).

Jedoch hat eine erhebliche Anzahl von Gesellschaften mit beschränkter Haftung beispielsweise keinen vorgeschriebenen Aufsichtsrat nach dem Drittelbeteiligungsgesetz eingerichtet. Zudem gibt es auch Unternehmen, die zwar einen Aufsichtsrat haben, jedoch keine Arbeitnehmervertreter*innen wählen lassen.[24] Das Gesetz läuft hiermit ins Leere

21 Vgl. u. a. Holst, Elke/Friedrich, Martin (2017): Führungskräfte-Monitor 2017. Update 1995–2015, Politikberatung kompakt Nr. 121, DIW Berlin (Hg.), https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.561925.de/diwkompakt_2017-121.pdf [26.2.2019] und Kleinert, Corinna (2006): Frauen in Führungspositionen – Karriere mit Hindernissen, IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 9/6.6.2006, http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb0906.pdf [26.2.2019].

22 Tornau, Joachim F. (2016): Mitbestimmungsflucht – Wie sich Unternehmen davonstehlen, in: Magazin Mitbestimmung, Ausgabe 03/2016, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), https://www.boeckler.de/65940_66018.htm# [26.02.2019].

23 Vgl. https://www.gesetze-im-internet.de/hgb/__267.html [26.02.2019].

24 Bayer, Walter/Hoffmann, Thomas (2015): Gesetzeswidrige Mitbestimmungslücken bei der GmbH, in: GmbH-Rundschau, Ausgabe 17/2015, Link zum Inhaltsverzeichnis der Ausgabe 17/2015: https://www.gmbhr.de/41722.htm [26.2.2019].

und sollte präzisiert werden. Hier ist der Gesetzgeber gefordert klarzustellen, dass auch Unternehmen das FüPoG anzuwenden haben, wenn sie sich nicht an die Bestimmungen des DrittelbG oder des MitbestG halten.

Eine weitere Unklarheit besteht in der Frage: Hat eine Kapitalgesellschaft eine jährliche Erklärung zur Geschlechterquote im Internet zu veröffentlichen, wenn sie als Tochterunternehmen in den Konzernabschluss eines Mutterunternehmens einbezogen ist und die Befreiungsmöglichkeiten des § 264 Abs. 3 HGB nutzt und damit zulässigerweise auf die Aufstellung eines Lageberichts verzichtet? Dies sollte im Rahmen einer Gesetzesüberarbeitung ebenfalls eindeutig geregelt werden.

Abbildung 7

Geltungsbereich des FüPoG

		Mitbestimmungsform		
		nicht mitbestimmt	**Drittelbeteiligungs-Gesetz**	**Mitbestimmungsgesetz von 1976**
Börsennotierung	**nein**		verbindliche Zielvorgaben	
	ja	für Aufsichtsrat, Vorstand und die oberen zwei Führungsebenen		(zusätzlich) 30-Prozent-Quote im Aufsichtsrat

Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2019 I.M.U.

4.4 Bestätigungsvermerk

Der uneingeschränkte Bestätigungsvermerk des Wirtschaftsprüfers ist für ein Unternehmen höchst wichtig, weil dieser signalisiert, dass alle Normen und Vorschriften eingehalten werden. Allerdings führen ähnlich gelagerte Sachverhalte der Unternehmenspraxis derzeit zu unterschiedlichen Auswirkungen auf den Bestätigungsvermerk.[25] Schüppen/Walz[26] verweisen anschaulich darauf, dass die Nichteinrichtung des gesetzlich vorgeschriebenen Aufsichtsrats (§ 321 Abs. 1 Satz 3 HGB) ein vom Wirtschaftsprüfer im Prüfungsbericht anzugebender Gesetzesverstoß ist. Der Bestätigungsvermerk ist zwar nicht einzuschränken, jedoch um einen sonstigen Hinweis zu ergänzen (§ 322 Abs. 3 Satz 2 HGB).

Anders ist es laut Schüppen/Walz[27] bei der Zielgrößenfestlegung für den Frauenanteil: Unterbleiben Angaben oder sind diese fehlerhaft im Lagebericht, führt dies zur Einschränkung des Bestätigungsvermerks. Verstößt die Gesellschaft durch unterlassene oder fehlerhafte Zielgrößenfestlegung gegen das Gesetz, berichtet jedoch hierüber im Lagebericht zutreffend, ist lediglich eine Angabe im Prüfungsbericht notwendig (§ 321 Abs. 1 Satz 3 HGB).

Beide Sachverhalte – die Nichteinrichtung eines gesetzlich vorgeschriebenen Aufsichtsratsgremiums sowie die berichtete unterlasse bzw. fehlerhafte Zielgrößenverfolgung – müssten hinsichtlich des Bestätigungsvermerks des Wirtschaftsprüfers korrigiert werden. Beide Situationen sollten einen eingeschränkten Bestätigungsvermerk erforderlich machen. Dies hätte zur Folge, dass damit die handelsrechtliche Abschlussprüfung in Teilen fehlerhaft ist. Mit dem eingeschränkten Bestätigungsvermerk würde nach außen kommuniziert, warum ein uneingeschränkter Bestätigungsvermerk nicht möglich war. Finanzierungen über Banken würden dadurch erheblich erschwert, weil Banken eingeschränkte Bestätigungsvermerke sehr kritisch sehen. Zudem setzt die Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln einen uneingeschränkten Bestätigungsvermerk voraus.

4.5 Meldepflicht

Immer noch muss manuell erfasst werden, ob ein Unternehmen einen nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 zusammengesetzten Aufsichtsrat hat[28] bzw. haben müsste. Auch die Anzahl jener Unternehmen, die theoretisch ein nach dem Drittelbeteiligungsgesetz besetztes Aufsichtsratsgremium haben müssten, ist nur eine Schätzung.[29] Zudem gibt es keine tagesaktuelle Liste jener Unternehmen, deren Aktien am regulierten Markt gehandelt werden.

Die Datenerhebung und die dennoch teils nur möglichen Schätzzahlen zeigen: Für beide Merkmale – „Börsennotierung" und „Mitbestimmung" – gilt, dass sie nicht primär für ein Gesetz geeignet sind. Mit Erlass eines Gesetzes sollte immer sichergestellt sein, dass ihre Einhaltung auch tatsächlich vom Gesetzgeber nachvollzogen werden kann. Dazu bietet sich eine Meldepflicht im elektronischen Bundesanzeiger an. Wenn ein Unternehmen vom Geltungsbereich des FüPoG erfasst wird bzw. aus diesem herausfällt, sollte eine Verpflichtung zur Meldung im elektronischen Bundesanzeiger greifen – ähnlich dem aktienrechtlichen Statusverfahren zur Zusammensetzung

25 Vgl. IDW Prüfungshinweis (IDW PH 9.350.1): Auswirkungen der Angaben zur Frauenquote als Bestandteil der Erklärung zur Unternehmensführung auf Bestätigungsvermerk und Prüfungsbericht.

26 Vgl. Schüppen, Matthias/Walz, Susanne (2015): „Mitbestimmungslücke" und mangelhafte Berichterstattung über die „Frauenquote". Auswirkungen auf das Prüfungsergebnis, in: WPg, 22.2015, S. 1155 ff. Strukturell stellen sich die gleichen Fragen wie bei der Entsprechenserklärung (§ 161 AktG). Die Angaben sind als Teil der Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 317 Abs. 2 Satz 3 HGB nicht in die Prüfung einzubeziehen.

27 Vgl. ebd.

28 Vgl. Ehrenstein, Irene (2017): 641 paritätisch mitbestimmte Unternehmen, Mitbestimmungsportal, 20.4.2017, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), https://www.mitbestimmung.de/html/frage-1-546.html [26.02.2019].

29 Tornau, Joachim F. (2016): Mitbestimmungsflucht – Wie sich Unternehmen davonstehlen, in: Magazin Mitbestimmung, Ausgabe 03/2016, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), https://www.boeckler.de/65940_66018.htm [26.02.2019].

des Aufsichtsrates nach § 97 Aktiengesetz. Ob diese pflichtgemäß erfolgt ist, kann zusätzlich durch den Wirtschaftsprüfer geprüft werden.

4.6 Dynamisierung

Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) gibt vor, dass beide Geschlechter mindestens zu 30 Prozent in den vom Gesetz erfassten Aufsichtsratsgremien vertreten sein müssen. Eine gleichberechtigte Teilhabe ergibt sich daraus nicht. Eine Annäherung daran könnte aber erreicht werden, indem jede gesetzliche Vorgabe nach beispielsweise zehn Jahren[30] mit einer automatischen Erhöhung auf mindestens 40 Prozent[31] verbunden wird. Für das bestehende FüPoG hieße dies, dass es (zehn Jahre nach Inkrafttreten) mit dem Jahr 2025 eine Mindestquote von 40 Prozent vorschreiben würde. Die gleiche Systematik könnte auch bei jeder anderen neuen gesetzlichen Regelung zugrunde gelegt werden.

5 FAZIT

Eine gesetzliche Geschlechterquote wirkt in den wenigen Unternehmen, für die sie gilt. Allerdings erreichen nur Unternehmen mindestens 30 Prozent Frauen im Aufsichtsrat, sofern Neu- oder Nachwahlen bereits anstanden und die Abrundungsmöglichkeit nicht genutzt wurde. Insgesamt handelt es sich um 85 Unternehmen.

Unter den insgesamt 107 quotengebundenen Unternehmen sind nach wie vor noch 22, welche die Quote unterschreiten. Einige Unternehmen haben Maßnahmen ergriffen, um die Quote – so ihre Argumentation gegenüber den Aktionären – vorzeitig zu erfüllen. Keines der drei Unternehmen steht jedoch nach der Gremienvergrößerung besser da als vorher. Es muss resümierend testiert werden: Das Gesetz erfüllt lediglich seinen Minimalzweck. Gerade einmal 38 von 107 Unternehmen haben einen höheren Frauenanteil als gesetzlich erforderlich. Davon hat nur ein Unternehmen gleich viele Frauen wie Männer im Gremium. Und nur in einem Unternehmen gibt es mehr weibliche als männliche Aufsichtsratsmitglieder. Die Mehrzahl der Unternehmen stellt nur so viele weibliche Aufsichtsratsmitglieder, wie gesetzlich erforderlich. Die Geschlechterquote in Höhe von 30 Prozent lässt sich damit als neue gläserne Decke für den Aufsichtsrat umschreiben.

In den Vorständen der quotengebundenen Unternehmen besteht ebenfalls weiterhin Aufholbedarf. Zu Beginn des Jahres 2019 waren lediglich 43 Vorstände weiblich. In sieben Unternehmen waren dabei jeweils zwei Frauen im Vorstand. In nur zwei Unternehmen gibt es jeweils eine weibliche Vorstandsvorsitzende. In Anbetracht der Tatsache, dass es sich bei Vorstandsverträgen in der Regel um drei- bis fünfjährige Laufzeiten handelt, war auch nicht zu erwarten, dass ad hoc viel mehr Frauen einen Vorstandposten besetzen. Weit vor der gesetzlichen Verpflichtung zu den Zielvorgaben hätten unternehmerische Maßnahmen ergriffen werden müssen, um mehr Frauen für Vorstandsposten zu qualifizieren. Dieses Fazit gilt umso mehr für nicht quotengebundene Unternehmen. Diese besetzen derzeit noch weitaus weniger Frauen im Vorstand. Das Gesetz entfaltet damit nicht die erhoffte Wirkung auf Unternehmen, die von der Quote nicht erfasst werden.

Damit lässt sich attestieren: Ein „kleines" Quotengesetz, das nur 107 Unternehmen verpflichtet, und zudem nur für den Aufsichtsrat gilt, produziert noch keinen Kulturwandel. Freiwillige – wenn auch gesetzlich erforderliche – Selbstverpflichtungen kommen nicht mit Siebenmeilenstiefeln daher, sondern trippeln nur vor sich hin. Nach wie vor sind es die Rollen- und Geschlechterstereotype, die Karrierepfade von Frauen hemmen. Es bedarf neuen Gestaltungswillens, um

- das Gesetz zu korrigieren, damit auch Unternehmen, die sich der Mitbestimmung im Aufsichtsrat entziehen, im Geltungsbereich erfasst werden,
- den Geltungsbereich des bisher wenig ambitionierten Gesetzes auszuweiten,
- Kontrolle und Transparenz zu schaffen durch Meldepflichten und Verpflichtung zu eingeschränkten Bestätigungsvermerken der Wirtschaftsprüfer,
- durch eine Dynamisierung eine Annäherung an eine geschlechterparitätische Besetzung im Aufsichtsrat zu erreichen.

Ideen hierfür liegen mit diesem Report vor. Die Vorschläge sind Schlussfolgerungen aus der Praxis und der Auswertung der Daten für die zurückliegenden Jahre und sollten Einzug in die politische Meinungsbildung haben. Nun sind Politiker*innen, Unternehmer*innen, Gewerkschafter*innen und Investor*innen gefordert, die Geschlechterparität in Führungspositionen weiter zu forcieren, so wie es Brandenburg mit dem Parité-Gesetz[32] für den Landtag getan hat. Schaden würde uns das nicht, ganz im Gegenteil, denn „gerade in Führungspositionen wirken sich gemischte Teams äußerst fruchtbar auf den Unternehmenserfolg aus."[33]

30 Die Dauer eines Aufsichtsratsmandats beläuft sich üblicherweise auf fünf Jahre. Damit müsste nach Beendigung des zweiten regulären Besetzungszyklus nach Inkrafttreten der Vorschrift eine Ausweitung der Quote im Unternehmen erfolgen.

31 Ein Gremium mit drei Mandaten muss von dieser Regelung ausgenommen werden.

32 Vgl. Wehner, Markus (2019): Vorbild auch für den Bund?: Parteien müssen in Brandenburg gleich viele Frauen und Männer aufstellen, Frankfurter Allgemeine Online, 31.1.2019, https://www.faz.net/aktuell/politik/inland/vorbild-auch-fuer-den-bund-brandenburg-beschliesst-das-erste-parite-gesetz-16017976.html [26.2.2019].

33 Vgl. Zitat von Ludger Ramme, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände in: Janik, Christoph (2013): Gemischte Teams: Erfolgsmodell für die Zukunft, VAA Newsletter, Ausgabe Juli 2013.

6 ANHANG

Abbildung 8

Frauenanteil im Aufsichtsrat in den vom FüPoG erfassten Unternehmen zum Stichtag 31.12.2018

Unternehmensname	Genderquote (w) 2018
CEWE Stiftung & Co. KGaA	58,33 %
TOM TAILOR Holding SE	50,00 %
Ceconomy AG	45,00 %
Metro AG	45,00 %
Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft AG	45,00 %
Rhön-Klinikum AG	43,75 %
MAN SE	42,86 %
Amadeus FiRe AG	41,67 %
Bilfinger SE	41,67 %
DMG MORI AG	41,67 %
Gerresheimer AG	41,67 %
INDUS Holding AG	41,67 %
OSRAM Licht AG	41,67 %
Sartorius AG	41,67 %
STO SE & Co. KGaA	41,67 %
WASGAU Produktions & Handels AG	41,67 %
Commerzbank AG	40,00 %
Deutsche Telekom AG	40,00 %
Südzucker AG	40,00 %
Telefonica Deutschland Holding AG	40,00 %
Deutsche Börse AG	37,50 %
Fielmann AG	37,50 %
HELLA KGaA Hueck & Co.	37,50 %
Henkel AG & Co. KGaA	37,50 %
Infineon Technologies AG	37,50 %
Merck KGaA	37,50 %
SGL CARBON SE	37,50 %
Wüstenrot & Württembergische AG	37,50 %
Koenig & Bauer AG	36,36 %
SAP SE	35,29 %
ThyssenKrupp AG	35,29 %
Audi AG	35,00 %
Deutsche Lufthansa AG	35,00 %
Deutsche Post AG	35,00 %
Evonik Industries AG	35,00 %
innogy SE	35,00 %
Siemens AG	35,00 %
TUI AG	35,00 %
Adler Modemärkte AG	33,33 %
Allianz SE	33,33 %
Aurubis AG	33,33 %

Unternehmensname	Genderquote (w) 2018
BASF SE	33,33 %
Bauer AG	33,33 %
Bechtle AG	33,33 %
Covestro AG	33,33 %
Deutz AG	33,33 %
Drägerwerk AG & Co. KGaA	33,33 %
Duerr AG	33,33 %
ElringKlinger AG	33,33 %
Freenet AG	33,33 %
FRESENIUS SE & Co. KGaA	33,33 %
GEA Group AG	33,33 %
Grammer AG	33,33 %
Hamburger Hafen und Logistik AG	33,33 %
HeidelbergCement AG	33,33 %
Heidelberger Druckmaschinen AG	33,33 %
Hugo Boss AG	33,33 %
Jenoptik AG	33,33 %
Jungheinrich AG	33,33 %
KSB AG	33,33 %
KUKA AG	33,33 %
Leoni AG	33,33 %
Linde Plc	33,33 %
Mediclin AG	33,33 %
MTU Aero Engines AG	33,33 %
RENK Aktiengesellschaft	33,33 %
Siltronic AG	33,33 %
Ströer SE & Co. KGaA	33,33 %
Symrise AG	33,33 %
Uniper SE	33,33 %
EnBW Energie AG	31,58 %
Mainova AG	31,58 %
Hapag-Lloyd AG	31,25 %
Hochtief AG	31,25 %
Kion Group AG	31,25 %
Talanx AG	31,25 %
Bayer Aktiengesellschaft	30,00 %
BMW Bayerische Motoren Werke AG	30,00 %
Continental AG	30,00 %
Deutsche Bank AG	30,00 %
Fraport AG	30,00 %
MVV Energie AG	30,00 %
RWE AG	30,00 %

>> Fortsetzung

>> Fortsetzung von Abbildung 8

Unternehmensname	Genderquote (w) 2018
Salzgitter AG	30,00 %
ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe AG	30,00 %
E.ON SE	28,57 %
Daimler AG	26,32 %
adidas AG	25,00 %
BayWa AG	25,00 %
Bremer Lagerhaus AG	25,00 %
Diebold Nixdorf AG	25,00 %
Gerry Weber International AG	25,00 %
Hornbach Baumarkt AG	25,00 %
K+S AG	25,00 %
Krones AG	25,00 %
Lanxess AG	25,00 %
Maternus-Kliniken AG	25,00 %
Paul Hartmann AG	25,00 %
Rheinmetall AG	25,00 %
SMA Solar Technology AG	25,00 %
Villeroy & Boch AG	25,00 %
Volkswagen AG	25,00 %
Wacker Chemie AG	25,00 %
Schaeffler AG	20,00 %
HSBC Trinkaus & Burkhardt AG	18,75 %
Beiersdorf AG	16,67 %
Knorr-Bremse AG	16,67 %

Quelle: Fred Gockeln, I.M.U.-Datenbank © I.M.U. 2019

I.M.U.

AUTORIN

Marion Weckes
Diplom-Volkswirtin, Leiterin des Referates Corporate Governance und Börsennotierte Unternehmen am I.M.U. – Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

WEITERE MITBESTIMMUNGSREPORTS

www.boeckler.de/51908.htm

MITBESTIMMUNGSPORTAL

Der Böckler-Infoservice bietet Mitbestimmungsakteuren spezifisches Handlungs- und Orientierungswissen, u. a. Branchenmonitore, Themenradar, Wissen kompakt, Szenarien Mitbestimmung 2035. Jetzt kostenlos anmelden auf:

www.mitbestimmung.de

PRAXISWISSEN BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Analysen und Gestaltungshilfen, Beispiele aus der Praxis.

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

IMPRESSUM

Herausgeber
Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.)
der Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Telefon +49 (211) 77 78-172

www.mitbestimmung.de

Pressekontakt: Rainer Jung, +49 (211) 77 78-150
rainer-jung@boeckler.de

Satz: Yuko Stier

Redaktion
Marion Weckes,
Referat Corporate Governance und Börsennotierte Unternehmen,
Hans-Böckler-Stiftung, Telefon: +49 (211) 77 78-166
marion-weckes@boeckler.de

Ausgabe
Mitbestimmungsreport Nr. 48

ISSN 2364-0413
Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise –
nur mit Quellenangabe zulässig.

WWW.BOECKLER.DE