



# Vereinigung Schweizerischer Unternehmen in Deutschland

Hirzbodenweg 95 CH - 4052 Basel Telefon +41(0)61 375 95 00 Fax +41(0)61 375 95 01  
Internet: <http://www.vsud.ch> E-Mail: [info@vsud.ch](mailto:info@vsud.ch)

Bundesministerium für Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend  
Frau Julia Krieger  
Leiterin Projektgruppe Frauen in  
Führungspositionen  
Glinkastrasse 24  
D- 10117 Berlin

Basel, 7. Oktober 2014/Ho

## **Referentenentwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst**

Sehr geehrte Frau Krieger,  
sehr geehrte Damen und Herren

Vielen Dank, für die Gelegenheit zum Referentenentwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst Stellung zu nehmen.

Die Vereinigung Schweizerischer Unternehmen in Deutschland (VSUD) ist der Zusammenschluss der in Deutschland investierenden schweizerischen Unternehmen aller Branchen und Grössenordnungen. Die VSUD vertritt derzeit rund 250 Mitgliedsunternehmen mit ca. 1.500 Tochtergesellschaften und annähernd 250.000 Arbeitnehmern allein in Deutschland.

Im Hinblick auf den demografischen Wandel und den zu erwartenden Fachkräftemangel unterstützt die VSUD jede Massnahme, welche die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft fördert. Für die deutsche Wirtschaft sind Frauen als qualifizierte und gut ausgebildete Mitarbeiterinnen eine wertvolle Ressource, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

## **1. Vorgabe einer Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte in börsennotierten und paritätischen Unternehmen**

Grundsätzlich befürwortet die VSUD einen Anstieg des unterrepräsentierten Geschlechts in Aufsichtsräten in Unternehmen, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen. Allerdings stellt die Einführung einer gesetzlichen Vorgabe einer Geschlechterquote von 30% für Aufsichtsräte in börsennotierten Unternehmen, die gleichzeitig der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, einen Eingriff in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit dar.

Die Sanktion des „leeren Stuhls“ sieht die VSUD als problematisch an. Es besteht die Gefahr, dass Beschlüsse nicht wirksam beschlossen werden können. Ferner kann es zu einem Verschieben der Kräfteverhältnisse in den Aufsichtsräten kommen. Zwar bleibt der unterbesetzte Aufsichtsrat beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder aus denen er nach Gesetz oder Satzung zu bestehen hat, an der Beschlussfassung teilnimmt. Das Aufsichtsratsmandat soll so lange unbesetzt bleiben, bis die Quote erfüllt wird. Erscheinen jedoch weniger als die Hälfte der Mitglieder des Aufsichtsrates zur Beschlussfassung oder bleiben Aufsichtsratsmitglieder absichtlich fern von der Sitzung, um den Aufsichtsrat beschlussunfähig zu machen, können Beschlüsse nicht wirksam gefasst werden.

Zudem werden die Aufsichtsräte, die die Arbeitnehmer im Unternehmen vertreten, von den Arbeitnehmern gewählt. Die Wahl dieser Arbeitnehmer erfolgt nach den demokratischen Prinzipien: geheim, gleich, allgemein, unmittelbar und frei. Die gesetzliche Festlegung einer Geschlechterquote in Aufsichtsräten würde einen Verstoß gegen die demokratischen Prinzipien bedeuten, da bei einer geheimen Wahl nicht garantiert werden kann, dass Vertreter des unterrepräsentierten Geschlechts zu den gewählten Kandidaten gehören.

Die Einhaltung einer gesetzlichen Geschlechterquote könnte problematisch sein, wenn es im Wahljahr für einen Aufsichtsratsposten keine qualifizierten Personen aus dem unterrepräsentierten Geschlecht gibt. Ein Rückgriff auf weniger gut oder nicht qualifizierte Personen ist für die betroffenen Unternehmen keine Option um die gesetzliche Geschlechterquote einzuhalten. Die Wahl von nichtqualifizierten Personen in den Aufsichtsrat eines börsennotierten und paritätischen Unternehmens kann sich negativ auf die unternehmerische Entwicklung auswirken. Diesen Personen mangelt es in der Regel an qualifiziertem Wissen und Erfahrungen. Gerade börsennotierte Unternehmen müssen ihre Leistungsfähigkeit kontinuierlich unter Beweis stellen, um nicht von den Aktionären abgestraft zu werden. Somit benötigen sie die besten Führungskräfte in ihrem Unternehmen. Unternehmen, die bisher weniger oder gar keine weiblichen Kandidaten im Aufsichtsrat hatten, müssten diesen deutlich aufwendiger umgestalten.

Zwar weist der Referentenentwurf daraufhin, dass unter anderem in Norwegen eine Geschlechterquote für Verwaltungsräte in börsennotierten Unternehmen eingeführt worden ist. Jedoch hat

dies die Karriereaussichten von Frauen in Unternehmen in Norwegen nicht verbessert. Wirtschaftlich ging es den betroffenen börsennotierten Unternehmen schlechter. Die Geschlechterquote hatte einen signifikanten negativen Nebeneffekt auf die Börsenkurse.

Eine gesetzliche Regelung für eine Geschlechterquote in Aufsichtsräten und eine Berichtspflicht für die betroffenen Unternehmen sind überflüssig, da es bereits entsprechende Empfehlungen zur Diversität in Aufsichtsräten im Deutschen Corporate Governance Kodex gibt. Diese Empfehlungen werden von der deutschen Wirtschaft unterstützt. Im Rahmen des Corporate Governance Kodex dürfen Unternehmen von der Empfehlung abweichen, müssen dies aber begründen.

## **2. Verbindliche Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen für börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen**

Die VSUD begrüsst es, dass im Referentenentwurf auf eine gesetzliche Mindestquote für Frauen in Aufsichtsräten, Vorständen und Management von börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen verzichtet wurde. Allerdings ist es fraglich, ob durch die verbindliche Festlegung von Zielgrößen und Fristen durch die betroffenen Unternehmen der Anteil von Frauen in Führungspositionen gefördert werden kann. Die erste Frist von einer Dauer von zwei Jahren und die weiteren Fristen von einer Dauer von bis zu drei Jahren ist nach Ansicht der VSUD kurz, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und damit die Zielvorgaben zu erfüllen. Bei derartigen kurzen Fristen besteht die Gefahr, dass sich der Frauenanteil in Führungspositionen nicht entwickeln kann, wie in der Zielvorgabe vorgesehen ist. Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen hängt in erster Linie davon ab, ob es genügend ausreichend qualifizierte Frauen gibt beziehungsweise das Unternehmen die benötigten Stellen auch schaffen kann oder diese Stellen frei werden. In den frauenuntypischen Unternehmensbereichen kann es schwierig und zeitaufwendig werden, geeignete qualifizierte Frauen für die Stellen zu bekommen. So gibt es Unternehmen im Bereich der Konsumgüter wo Frauen bereits gut repräsentiert sind. In technisch ausgerichteten Unternehmen besteht dagegen ein Mangel an weiblichen Führungskräften im Management und damit auch ein Mangel an Frauen in den Aufsichtsräten und Vorständen der betroffenen Unternehmen. Zudem ist hier die Anzahl von konkurrierenden Unternehmen sehr hoch, die qualifizierte Frauen für Führungspositionen suchen. Mitarbeiter aus Führungspositionen zu entlassen, nur um diese dann mit Frauen zu ersetzen, ist keine geeignete Lösung.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Arbeitskräftefachmangels setzt sich die VSUD auch für die Förderung von qualifizierten Frauen in Unternehmen ein, um diese Herausforderungen zu bekämpfen. Daher sollte auf lange Sicht eher die gleichwertige Teilhabe von Frauen und Männern in Unternehmen gefördert werden. Frauen und Männer, die sich im

Unternehmen qualifiziert haben, können sich in einem zweiten Schritt in einer Führungsposition qualifizieren und dann in den Vorstand oder Aufsichtsrat aufsteigen.

Die im Referentenentwurf vorgesehene Berichtspflicht über das Erreichen der Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils im Management, Vorständen und Aufsichtsräten ist überflüssig. Der Corporate Governance Kodex sieht für börsennotierte Unternehmen eine Berichtspflicht vor, wenn sie von den Empfehlungen des Kodex abweichen.

Zu beachten ist, dass durch die Umsetzung der gesetzlichen Neuerungen der privaten Wirtschaft jährliche Kosten in Höhe von 22.300 Euro entstehen. Nach Ansicht der VSUD stellt dies eine finanzielle Belastung für die betroffenen Unternehmen dar.

### **3. Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst**

Die VSUD begrüsst die Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im öffentlichen Dienst. In dieser Hinsicht sollte der Staat mit gutem Beispiel voran gehen. Zum Teil gelten auch hier die vorgenannten Bedenken entsprechend.

## **4. Forderungen der VSUD**

### **4.1. Verzicht auf Geschlechterquote und verbindliche Zielvorgaben sowie Fristen**

Die VSUD plädiert für den Verzicht auf eine Geschlechterquote sowie den Verzicht auf die Einführung einer verbindlichen Zielvorgabe und von Fristen, um den Frauenanteil in den betroffenen Unternehmen zu erhöhen. Dadurch werden eher die branchen- und unternehmensspezifischen Besonderheiten ignoriert. Unternehmen sollten eigenverantwortlich über den Anteil an Frauen in Führungspositionen sorgen. Aufgrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels hat in vielen Unternehmen bereits ein Umdenken stattgefunden.

### **4.2. Sensibilisierung von Frauen für typische Männerberufe**

Vielmehr sollten Frauen bereits in der Schule durch Berufsorientierungsprogramme für typische „Männerberufe“ sensibilisiert werden. Zwar ist der Anteil der weiblichen Studentinnen an den deutschen Universitäten gestiegen und Frauen haben heutzutage auch einen besseren Studienabschluss als Männer. Jedoch wählen Frauen traditionelle Frauenberufe aus denen heraus eine Karriere in ein hohes Entscheidungsgremium von Unternehmen schwierig oder unwahrscheinlich ist. Ferner gibt es derzeit weit weniger Frauen als Männer mit der geforderten betriebswirtschaftlichen Qualifikation und Führungserfahrung.

#### 4.3. Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Frauen, die aufgrund ihrer Ausbildung und Qualifikation die Chance haben eine Karriere in ein hohes Entscheidungsgremium anzuvisieren, stehen oft vor dem Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder entscheiden sich zugunsten der Familie bewusst gegen eine Karriere. Nach ihrer Rückkehr in die Berufswelt arbeiten diese Frauen häufig Teilzeit. Damit kommen Frauen für eine Führungsposition gar nicht erst in Betracht. Hier sind sowohl Politik als auch Unternehmen gefragt, den Frauen nach Gründung einer Familie die Rückkehr in die Berufswelt zu erleichtern. Dies kann durch die Weiterführung der bisherigen politischen Massnahmen wie Elterngeld, Ausbau der Kinderbetreuungsplätze und Ganztagschulen, Elternzeit, Anpassung der Gehälter von Männer und Frauen sowie steuerliches Absetzen der erwerbsbedingten Kinderbetreuungskosten bis zum Höchstbetrag erreicht werden. Inzwischen bieten grosse Unternehmen flexible Arbeitszeiten, Jobsharing in Führungspositionen, Home-Office-Möglichkeiten sowie firmeninterne Kinderbetreuungsmöglichkeiten an.

Zu berücksichtigen ist, dass diese Massnahmen nicht sofort greifen, sondern sich über Jahre etablieren und weiterentwickeln müssen bis Erfolge sichtbar sind.

#### 4.4. Keine Frauenförderung zu Lasten von qualifizierten männlichen Mitbewerbern

Im Rahmen des Abbaus des Geschlechterungleichgewichts in Aufsichtsräten, Vorständen und Führungspositionen sollte die Nutzung der geschlechtsspezifischen Potentiale im Vordergrund stehen. Es sollte darauf geachtet werden, dass die Massnahmen seitens der Politik von aussen nicht als reine Frauenförderung wahrgenommen werden und damit zu Lasten von qualifizierten männlichen Kandidaten oder gut ausgebildeten Bewerbern mit Migrationshintergrund gehen und diese dadurch mittelbar diskriminieren.

Wir wären Ihnen dankbar, wenn Sie unsere Anmerkungen im weiteren Verfahren berücksichtigen könnten. Gerne stehen wir Ihnen im Rahmen einer Anhörung zur persönlichen Darlegung unseres Standpunktes zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen



Helge Rühl

Geschäftsführer



Andrea Hordynski

Rechtskonsulentin