

# Client Alert

6. März 2015

## Update Kapitalmarkt- und Gesellschaftsrecht: Frauenquote mit weiteren Änderungen final beschlossen

Von Dr. Dirk Besse, Hanno Timmer und Dr. Sebastian Schwalme

Rechtzeitig zum Weltfrauentag am 8. März hat der Bundestag heute die Frauenquote final verabschiedet („Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“). Der Gesetzentwurf der Bundesregierung (BT-Drs. 18/3784) wurde im Familienausschuss am 4. März 2015 nochmals geändert.

### I. Was ist zu tun?

#### A. Sie sind börsennotiert *oder* mitbestimmt (Drittelmitbestimmung ausreichend)?

Ihre zuständigen Organe müssen bis zum 30. September 2015 (bislang 30. Juni 2015) Zielgrößen für die Beteiligung von Frauen in Aufsichtsrat, Vorstand sowie den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands durch Beschluss festlegen.

Der Aufsichtsrat entscheidet über die Zielgröße für den Vorstand und für sich selbst. Der Vorstand entscheidet über die Zielgröße für die beiden nächsten Führungsebenen (zu Problemen bei der Definition der beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands siehe unten II.).

Die Frist für die Erfüllung der ersten, bis zum 30. September 2015 festzulegenden Zielgröße darf nicht nach dem 30. Juni 2017 enden. Die Fristen zur Erfüllung für die darauf folgenden Zielgrößen dürfen jeweils fünf Jahre nicht überschreiten.

Liegt die derzeitige Frauenquote unterhalb 30 %, so darf die Zielgröße nicht unterhalb der derzeit bestehenden Quote liegen. Liegt die Frauenquote bereits bei mindestens 30 %, gilt diese Vorgabe nicht. Liegt beispielsweise die Frauenquote derzeit noch bei Null, ist dementsprechend auch eine Zielgröße von Null möglich und ggf. sogar geboten, falls bis zum 30. Juni 2017 keine Erhöhung der Quote absehbar ist.

#### B. Sie sind börsennotiert *und* paritätisch mitbestimmt?

Sie haben ab dem 1. Januar 2016 bei der Besetzung von Aufsichtsratsposten sicher zu stellen, dass eine Quote von mindestens 30 % für das unterrepräsentierte Geschlecht erreicht wird. Das betrifft Neuwahlen, Entsendungen und auch gerichtliche Bestellungen von Aufsichtsräten. Die Besetzung eines Aufsichtsratspostens, der dieser Zielquote widerspricht, ist nichtig und der entsprechende Posten bleibt unbesetzt (sog. „leerer Stuhl“). Die Pflicht zur Festlegung einer Zielgröße für den Aufsichtsrat gibt es nicht.

# Client Alert

---

Für die Wahl von Aufsichtsräten in der Hauptversammlung bedeutet das: Bei Blockwahlen welche der Erreichung der Quote widersprechen, ist die gesamte Wahl nichtig. Bei Einzelwahlen ist jeder einzelne Wahlbeschluss, der gegen die 30 %-Vorgabe verstößt, nichtig. Alle noch vor dem 1. Januar 2016 begonnenen Mandate sind davon noch nicht betroffen, und können bis zu ihrem regulären Ablauf wahrgenommen werden.

Grundsätzlich gilt für die Quote eine gemeinsame Betrachtung für die Anteilseigner- und die Arbeitnehmerseite, welcher jedoch von jeder Seite widersprochen werden kann (sog. „opting out“). Im Fall des Widerspruchs gilt für jede Seite eine individuelle Quote von 30 %.

## **II. Zur Ermittlung der beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands**

Die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands gilt es vorab zu ermitteln. Dabei ist nach bislang überwiegender Ansicht die verpflichtete Gesellschaft isoliert zu betrachten, ohne Berücksichtigung der Mitarbeiter der nachgeordneten Unternehmensgruppe dieser Gesellschaft. Unter Führungsebenen versteht man dabei die im Unternehmen konkret eingerichteten Hierarchieebenen. Soweit es solche nicht gibt, z.B. in einer bloßen Holdinggesellschaft, so kann für die fehlende Führungsebene auch keine Zielgröße festgelegt werden.

## **III. Veröffentlichung**

Die festgelegten Zielgrößen und die Frist für das Erreichen der Zielgrößen sind in der Erklärung zur Unternehmensführung im Lagebericht zu veröffentlichen. Dort ist auch darüber zu berichten, ob die festgelegten Zielgrößen erreicht wurden. Wenn dies nicht der Fall ist, sind die Gründe dafür darzulegen. Die Beschlussempfehlung des Familienausschusses stellt klar, dass die Unternehmen über die Einhaltung der selbst festgelegten Zielgrößen erst nach Ablauf der Frist zu berichten haben (bisher war ein jährlicher Bericht vorgesehen). Gesellschaften die keinen Lagebericht veröffentlichen, haben die Angaben auf der eigenen Internetseite öffentlich zugänglich zu machen.

## **IV. Keine Sanktionen**

Rechtliche Sanktionen für den Fall der Nichteinhaltung bzw. Nichterreichung einer Zielgröße sieht das Gesetz nicht vor. Jedoch sind das Festlegen der Zielgrößen und der Bericht darüber gesetzliche Pflichten für Vorstand und Aufsichtsrat. Deren Verletzung kann ggf. zur Anfechtbarkeit von Entlastungsbeschlüssen führen. Eine unterlassene Veröffentlichung von Zielgrößen oder des Berichts über deren Erreichung können überdies bußgeldbewährte Ordnungswidrigkeiten nach dem HGB darstellen.

### **Ansprechpartner:**

**Dr. Dirk Besse**  
+49 (30) 72622.1331  
[dbesse@mofocom](mailto:dbesse@mofocom)

**Hanno Timmer**  
+49 (30) 72622-1332  
[htimmer@mofocom](mailto:htimmer@mofocom)

# Client Alert

---

## Über Morrison & Foerster:

Morrison & Foerster ist eine international tätige Anwaltskanzlei von herausragendem Ruf. Im Jahr 1883 in San Francisco gegründet, beraten heute mehr als 1.000 Rechtsanwälte die weltweit führenden Technologie-, Medien-, Telekommunikations- und Life Science-Unternehmen sowie Finanzinstitute und Investmentbanken. Seit zwölf Jahren ist Morrison & Foerster durchgehend in der A-List des Branchenmagazins The American Lawyer vertreten. Die Financial Times hat MoFo 2015 in ihre Liste der 40 innovativsten Kanzleien der USA gewählt.

MoFoGermany auf Twitter: <https://twitter.com/mofogermany>

*Dieser Client Alert soll nur als allgemeiner Leitfaden dienen. Er ersetzt keine spezifische rechtliche Beratung.*