

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Katja Hessel, Nicole Bauer, Christian Dürr, Dr. Florian Toncar, Frank Schäffler, Markus Herbrand, Till Mansmann, Jens Beeck, Dr. Jens Brandenburg (Rhein-Neckar), Mario Brandenburg (Südpfalz), Dr. Marco Buschmann, Britta Katharina Dassler, Hartmut Ebbing, Dr. Marcus Faber, Otto Fricke, Reginald Hanke, Peter Heidt, Katrin Helling-Plahr, Reinhard Houben, Ulla Ihnen, Olaf in der Beek, Gyde Jensen, Dr. Marcel Klinge, Pascal Kober, Oliver Luksic, Bernd Reuther, Dr. h. c. Thomas Sattelberger, Dr. Wieland Schinnenburg, Matthias Seestern-Pauly, Judith Skudelny, Dr. Hermann Otto Solms, Dr. Marie-Agnes Strack-Zimmermann, Benjamin Strasser, Manfred Todtenhausen, Gerald Ullrich und der Fraktion der FDP

Frauen in Führungspositionen deutscher Aktiengesellschaften

Vorstandsmitgliedern von Aktiengesellschaften ist es nach derzeitiger Rechtslage nicht möglich, Elternzeit oder Mutterschutz zu nehmen und parallel ihr Amt als Vorstand fortzuführen, wie das jüngste Beispiel um Westwing-Gründerin Delia Lachance zeigt (vgl. <https://www.gruenderszene.de/business/vorstand-amt-mutterschutz-elternzeit>). Nicht nur Frauen in Mutterschutz, sondern auch Männer, die Elternzeit nehmen wollen, sind von der Regelung betroffen. Denn das Arbeitsrecht ist auf die Mitglieder der Überwachungs- und Geschäftsführungsgremien nicht anwendbar. Arbeitnehmer sind nur solche, die einem Weisungsrecht unterliegen – dies ist bei Aufsichtsräten oder Vorständen gerade nicht der Fall.

Eine Studie der Allbright-Stiftung hat ergeben, dass der Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in den 30 größten DAX-Unternehmen nur 14,7 Prozent beträgt. Zum Vergleich: In Frankreich beträgt der Anteil von Frauen im Vorstandsgremium der 30 größten Unternehmen des nationalen Leitindex 19,8 Prozent, in den USA sogar 27,8 Prozent (vgl. Allbright-Studie, April 2019).

Insgesamt beträgt der Frauenanteil in deutschen Vorständen 9,3 Prozent, in Schweden hingegen 24 Prozent, wobei der Anteil der Frauen, die einen wirtschaftswissenschaftlichen Hochschulabschluss machen, in beiden Ländern ungefähr gleich ist (vgl. Allbright, Fakten, Stand August und September 2019).

Der jüngst erschienene Beteiligungsbericht des Bundes 2019 spricht insoweit selber von einer Vorbildfunktion, die dem Bund bei seinen Beteiligungen an Unternehmen zukommt (vgl. Beteiligungsbericht des Bundes 2019, S. 1). Dennoch sind auch bei diesen Unternehmen die Geschäftsführungsgremien nur sehr gering mit Frauen besetzt, die Überwachungsorgane zumindest mit ca. 35 Prozent (ebd.).

Daher muss hinterfragt werden, welche Modelle geeignet sind, um Frauen in Führungspositionen zu stärken und Gleichberechtigung in die Praxis umzusetzen. Dies geht auch einher mit einer kritischen Überprüfung hinsichtlich Effektivität und Effizienz der Maßnahmen, die bereits in Kraft getreten sind.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Plant die Bundesregierung einen Gesetzentwurf, um die Zulässigkeit einer zeitlich begrenzten Pausierung des Vorstandsmandats von bis zu sechs Monaten einzuführen?
 - a) Wenn ja, wie sieht der konkrete Zeitplan hierzu aus?
 - b) Wenn ja, wie sehen diese Maßnahmen im Einzelnen aus?
 - c) Wenn nein, warum nicht?
2. Plant die Bundesregierung einen Gesetzentwurf, um ein Rückkehrrecht für Vorstandsmitglieder einzuführen, die ihr Mandat aufgrund von Elternzeit oder Mutterschutz niederlegen mussten?
 - a) Wenn ja, wie sieht der konkrete Zeitplan hierzu aus?
 - b) Wenn ja, wie sehen diese Maßnahmen im Einzelnen aus?
 - c) Wenn nein, warum nicht?
3. Plant die Bundesregierung einen Gesetzentwurf, um die Haftungsregelungen von Vorstandsmitgliedern genauer zu bestimmen, die während einer Abwesenheit von Aufsichtsratsmitgliedern vertreten werden?
 - a) Wenn ja, wie sieht der konkrete Zeitplan hierzu aus?
 - b) Wenn ja, wie sehen diese Maßnahmen konkret aus?
 - c) Wenn nein, welche Gründe sprechen nach Ansicht der Bundesregierung gegen eine solche Regelung?
4. Plant die Bundesregierung, eine Evaluierung der derzeitigen Rechts- und Sachlage vorzunehmen und die praktischen Hindernisse für Frauen in Vorständen einer Prüfung zu unterziehen?
 - a) Wenn ja, wann ist eine solche Evaluierung geplant, und über welchen Zeitraum?
 - b) Wenn nein, warum verzichtet die Bundesregierung auf eine Evaluierung angesichts des selbst gesetzten Ziels (vgl. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/gleichstellung-von-frauen-in-obersten-bundesbehoerden-weiter-vorantreiben/136430>), Frauen in Führungspositionen zu stärken?
5. Hat die Bundesregierung Erkenntnisse darüber, wie viele Vorstandsmitglieder ihr Mandat aus Gründen des Mutterschutzes oder der Elternzeit niederlegen mussten (bitte nach Jahren aufteilen)?
 - a) Wie viele Frauen mussten ihr Vorstandsmandat niederlegen?
 - b) Wie viele Männer mussten ihr Vorstandsmandat niederlegen?
6. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung in Unternehmen mit Beteiligung des Bundes, um den Anteil von Frauen in Geschäftsführungspositionen zu erhöhen?
7. Wie werden Fragen des Mutterschutzes oder der Elternzeit von Vorstandsmitgliedern in den Unternehmen mit Bundesbeteiligung nach Kenntnis der Bundesregierung gehandhabt?

8. Nach welchen Kriterien wählt der Bund die Besetzung seiner Mandate in Überwachungsgremien von Unternehmen aus, in denen der Bund eine Beteiligung hat?
9. Wie bewertet die Bundesregierung die Effektivität des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst angesichts der Tatsache, dass sich 70 Prozent der Unternehmen die Zielgröße Null gesetzt haben (vgl. Handelsblatt Rechtsboard vom 6. März 2020)?

Berlin, den 26. August 2020

Christian Lindner und Fraktion

