

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Katja Hessel, Nicole Bauer, Christian Dürr, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP – Drucksache 19/21945 –**

### **Frauen in Führungspositionen deutscher Aktiengesellschaften**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

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.

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?

Die Fragen 1 bis 3 werden aufgrund ihres Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Bundesregierung teilt das Anliegen der Fragesteller, Frauen in Führungspositionen zu stärken und Gleichberechtigung in der Praxis umzusetzen.

Auch nach Ansicht der Bundesregierung besteht Handlungsbedarf. Daher berät eine Koalitionsarbeitsgruppe (gemäß Koalitionsbeschluss vom 25. August 2020) derzeit über eine Fortentwicklung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG), um dessen Wirkung zu verbessern und den Frauenanteil an Führungspositionen weiter zu erhöhen.

Ob darüber hinaus weitere Maßnahmen wirksam dazu beitragen können, Benachteiligungen von Frauen im Wirtschaftsleben zu beseitigen, wird geprüft.

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?

Die Bundesregierung analysiert kontinuierlich die Sach- und Rechtslage, um zu identifizieren, ob und inwiefern Handlungsbedarf besteht. Empirisch ist allerdings nicht belegt, dass fehlende Regelungen zu Mutterschutz und Elternzeit praktische Hindernisse für Frauen in Vorständen sind.

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?

Der Bundesregierung ist aus Medienberichten ein Fall bekannt, in dem ein Vorstandsmitglied sein Mandat anlässlich der Geburt eines Kindes niedergelegt hat (Fall Lachance). Über die konkreten Umstände des Einzelfalls hat die Bundesregierung keine Erkenntnisse.

6. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung in Unternehmen mit Beteiligung des Bundes, um den Anteil von Frauen in Geschäftsführungspositionen zu erhöhen?

Die Bundesregierung plant allgemein die Einführung einer Begründungspflicht für die Festlegung und Veröffentlichung der Zielgröße Null für den Anteil von Frauen im Vorstand bzw. der Geschäftsführung und den beiden obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstands bzw. der Geschäftsführung einschließlich entsprechender Berichtspflichten. Es werden zurzeit weitere Maßnahmen in Bezug auf Unternehmen mit Beteiligung des Bundes geprüft.

Im Hinblick auf die Unternehmen mit Bundesbeteiligung wird sich das Bundeskabinett darüber hinaus in Kürze mit der Verabschiedung neuer Grundsätze guter Unternehmens- und aktiver Beteiligungsführung im Bereich des Bundes befassen. Die Grundsätze werden nicht nur dynamische Verweise auf die gesetzlichen Regelungen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen, sondern auch darüberhinausgehende Empfehlungen zur Diversität auf allen Leitungsebenen sowie für eine insgesamt gleichstellungsfördernde Unternehmenskultur enthalten.

7. Wie werden Fragen des Mutterschutzes oder der Elternzeit von Vorstandsmitgliedern in den Unternehmen mit Bundesbeteiligung nach Kenntnis der Bundesregierung gehandhabt?

Da Vorstandsmitglieder – auch in Unternehmen mit Bundesbeteiligung – keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind, finden die gesetzlichen Vorschriften zu Mutterschutz und Elternzeit keine Anwendung.

Im Übrigen sind der Bundesregierung keine Fälle bekannt, in denen sich bei Vorstandsmitgliedern in Unternehmen, an denen der Bund beteiligt ist, Fragen des Mutterschutzes oder der Elternzeit gestellt haben.

8. Nach welchen Kriterien wählt der Bund die Besetzung seiner Mandate in Überwachungsorganen von Unternehmen aus, in denen der Bund eine Beteiligung hat?

Die Bundesregierung hat bei der Besetzung von Mandaten in Überwachungsorganen verschiedene Vorgaben zu beachten und wählt die Mandatsträgerinnen und Mandatsträger auf der Grundlage vielfältiger Kriterien aus.

Im Hinblick auf den Anteil von Frauen und Männern an den Mandaten in Überwachungsorganen (wenn dem Bund Besetzungsrechte für mehr als zwei Aufsichtsratsposten zustehen, § 4 des Gesetzes über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG) Anwendung Nach § 4 Absatz 1 Satz 1 BGremBG müssen in einem

Aufsichtsrat mindestens 30 Prozent der durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder Frauen und mindestens 30 Prozent Männer sein. Der Mindestanteil ist bei erforderlich werdenden Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze zu beachten und sukzessive zu steigern, wobei bestehende Mandate bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden können. Nach § 4 Absatz 2 Satz 1 BGremBG ist es Ziel, ab dem 1. Januar 2018 die in § 4 Absatz 1 BGremBG genannten Anteile auf 50 Prozent zu erhöhen. Steht dem Bund insgesamt ein Besetzungsrecht für eine ungerade Anzahl an Gremiensitzen zu, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen.

Darüber hinaus enthält auch der Public Corporate Governance Kodex des Bundes, welcher sich an nicht börsennotierte Unternehmen mit Bundesbeteiligung richtet, Empfehlungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern. Zudem soll nach § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) die Gleichstellung von Frauen und Männern bei allen verwaltenden Maßnahmen wie z. B. auch der Besetzung von Aufsichtsratsmandaten gefördert werden.

Des Weiteren hat die Bundesregierung bei der Besetzung von Mandaten in Überwachungsorganen neben den Anforderungen an die Qualifikation und Erfahrungen von Mitgliedern in Überwachungsorganen auch darauf zu achten, dass der von der Bundeshaushaltsordnung geforderte Einfluss des Bundes gewährleistet ist und dass Interessenkonflikte vermieden werden.

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)?

Die in dem Gesetz enthaltene Verpflichtung der Unternehmen, selbst eine Zielgröße zur Erhöhung ihres Frauenanteils im Vorstand und den beiden Führungsebenen darunter festzulegen, hat bislang – wie sich aus den durch die Bundesregierung nach Artikel 23 Absatz 1 und 2 FöPoG vorgelegten Berichten ergibt – insbesondere im Vorstand noch nicht zu der gewünschten deutlichen Steigerung des Frauenanteils geführt. Die Bundesregierung hat die Evaluation gemäß Artikel 23 Absatz 3 FöPoG über die Wirksamkeit des Gesetzes unter Berücksichtigung des Erfüllungsaufwands durchgeführt. Die Ergebnisse werden demnächst vorgelegt.