

# / Gesetz zur Frauenquote in Unternehmen in Kraft getreten

Noerr

5/5/2015

Aktien- & Kapitalmarktrecht | Arbeitsrecht

Am 1. Mai 2015 ist das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst in Kraft getreten.

Damit wird für mehr als 100 börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen eine fixe Geschlechterquote gelten, wonach sich der Aufsichtsrat zu mindestens 30% aus Frauen und Männern zusammensetzen muss. Für rund 3.500 Unternehmen, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung (auch nach dem Drittelbeteiligungsgesetz) unterliegen, werden Pflichten geschaffen, Zielgrößen für den Frauenanteil in den zwei obersten Führungsebenen, im Geschäftsführungsorgan und im Aufsichtsrat zu schaffen.

Das Gesetz entspricht in weiten Teilen dem Gesetzesentwurf der Bundesregierung aus dem Dezember 2014. Die Auswirkungen dieser Regelungen haben die Autoren bereits [an anderer Stelle auf dieser Homepage](#) beschrieben.

Aus dem Gesetzgebungsverfahren ergeben sich punktuelle Änderungen im Vergleich zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung, auf die wir sie an dieser Stelle hinweisen möchten:

- ▶ Die Pflichten zur Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil sind erstmals bis zum 30. September 2015 festzusetzen.
- ▶ Die anfänglichen Fristen für das Erreichen dieser Zielgrößen dürfen nicht länger laufen als bis zum 30. Juni 2017.
- ▶ Es wird klargestellt, dass der Aufsichtsrat einer KGaA keine Zielgrößen für den Frauenanteil im Geschäftsführungsorgan des persönlich haftenden Gesellschafters der KGaA setzen muss, weil die KGaA über keinen der AG vergleichbaren „Vorstand“ mit Personalkompetenz des Aufsichtsrats verfügt.
- ▶ Zu den Berichtspflichten über die festgesetzten Zielgrößen wird präzisiert, dass diese auch für die nichtbörsennotierte AG, die nichtbörsennotierte KGaA und die nichtbörsennotierte SE gelten (wenn die Unternehmen von den Pflichten zur Festsetzung von Zielgrößen betroffen sind).
- ▶ Bei der nach dem DrittelbG mitbestimmten GmbH wird die Formulierung der Zielgrößen für die Geschäftsführung der Gesellschafterversammlung überantwortet, da bei dieser auch die Personalkompetenz zur Bestellung der Geschäftsführer liegt.

Insbesondere die verlängerte Frist zur Festlegung von Zielgrößen bis zum 30. September 2015, anstelle des ursprünglich vorgesehenen 30. Juni 2015, ermöglicht es den Unternehmen, sich mit etwas mehr Zeit und damit vorausschauender auf die neuen Anforderungen einzustellen.

Zu bedauern ist hingegen, dass es im weiteren Gesetzgebungsverfahren – trotz der vorgenommenen Klarstellungen – nicht gelungen ist, substantielle Änderungen, dies gilt insbesondere im Hinblick auf Klarheit wie auch Praktikabilität, vorzunehmen.

Für weitere Einzelheiten verweisen die Autoren auf ihren in Kürze im Betriebs-Berater (Heft 20, 2015) unter dem Titel *Zweifelsfragen der neuen Regelungen über die Geschlechterquote im Aufsichtsrat und die Zielgrößen für die Frauenbeteiligung* erscheinenden Fachbeitrag. Ausgehend von einer grundlegenden Beschreibung und Erörterung der Systematik des neuen Gesetzes werden dem Leser anhand von verschiedenen Fallbeispielen wertvolle Praxistipps mit an die Hand gegeben.

Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie gerne: [Dr. Stephan Schulz](#) und Dr. Christian Ruf

Dieser Artikel könnte Sie auch interessieren: [Die Frauenquote kommt!](#)

Practice Group: [Aktien- und Kapitalmarktrecht](#)

## Contact Person



### **Dr. Stephan Schulz**

Mitglied der Practice Group Aktien- & Kapitalmarktrecht  
Rechtsanwalt

T +49 40 3003970

[www.noerr.com](http://www.noerr.com)   [twitter.com/NoerrLLP](https://twitter.com/NoerrLLP)   [xing.com/companies/NoerrLLP](https://xing.com/companies/NoerrLLP)