

DAS AKTUELLE STICHWORT

Update zur „Frauenquote“ – Geplante Reform des Führungspositionen-Gesetzes



▶ **Dr. Eva Nase,**
Partner,
eva.nase@pplaw.com
POELLATH

Rund fünf Jahre nach Inkrafttreten des sogenannten Ersten Führungspositionen-Gesetzes („FüPoG I“) zieht die Bundesregierung zum Thema gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft eine Zwischenbilanz. Da Frauen insbesondere im Vorstand nach wie vor stark unterrepräsentiert seien, bestehe weiter Handlungsbedarf. Mit dem aktuellen Gesetzesentwurf zum Zweiten Führungspositionen-Gesetz („FüPoG II“) soll der gesetzliche Rahmen nachjustiert werden.

Unternehmen, die börsennotiert und zugleich paritätisch mitbestimmt sind, sollen neben der fixen 30%-Quote in Aufsichtsräten aufgrund des FüPoG I nach dem FüPoG II einem Mindestbeteiligungsgebot auf Vorstandsebene von mindestens einer Frau (und mindestens einem Mann) unterliegen, wenn der Vorstand aus mehr als drei Mitgliedern besteht.

Die flexiblen Quoten (sog. Zielgrößen) für Aufsichtsräte, Leitungsorgane und die obersten beiden Führungsebenen börsennotierter oder mitbestimmter Unternehmen bleiben bestehen. Insoweit sollen aber insbesondere im Fall der Festlegung der Zielgröße Null erweiterte Berichts- und Begründungspflichten gelten. Durch die Einbettung der Begründungspflicht in das handelsbilanzrechtliche Sanktionssystem sollen Verstöße als Ordnungswidrigkeiten verfolgt werden können. Insofern können künftig empfindliche Bußgelder drohen.

Das Gesetzesvorhaben ist bis zur aktuellen Lesung im Bundestag nahezu unverändert geblieben. Dennoch bleibt seine konkrete Umsetzung abzuwarten. Im Fall des Inkrafttretens wird ferner mit Spannung zu beobachten sein, wie stringent etwaige Verstöße gegen die erweiterten Berichtspflichten kontrolliert und sanktioniert werden.

ACTUAL KEYWORD

Update on the “Women’s Quota” – planned reform of the Leadership Positions Act

Around five years after the so-called First Leadership Positions Act (“FüPoG I“) came into force, the German government has evaluated the progress on the subject of equal participation of women and men in leadership positions in the private sector. Since women are still heavily underrepresented on management boards in particular, there was still a need for action. The current draft legislation on the Second Leadership Positions Act (“FüPoG II“) intends to realign the legal framework.

In addition to the fixed 30% quota on supervisory boards under FüPoG I, listed companies that are also subject to parity codetermination will be subject under FüPoG II to a minimum participation requirement at the management board level of at least one woman (and at least one man), if the board consists of more than three members. The flexible quotas (so-called target sizes) for supervisory boards, management bodies

and the top two management levels of publicly listed or co-determined companies will remain in place. In this respect, however, extended reporting and justification requirements will apply, in particular, in cases of determination of a zero target. By embedding the obligation to justify in the system of sanctions under commercial law, it would be possible to prosecute violations as administrative offenses. In this respect, companies could face severe fines in the future.

The bill has remained virtually unchanged until the current reading in the German Federal Parliament (Bundestag). Nevertheless, its final implementation remains to be seen. If it comes into force, it will also be interesting to see how stringently any violations of the extended reporting requirements are monitored and sanctioned.