

# Mehr Macht für Frauen

## Das FüPoG II in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst

Rechtsanwalt Dr. Mark Zimmer, Rechtsanwältin Linda Vögele und Regierungsrat Dr. Adrian Sichma\*

### A. Einleitung

Der Gesetzgeber hat einen weiteren Schritt getan, um die Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern. Am 12.08.2021 ist das Zweite Führungspositionengesetz (FüPoG II)<sup>1</sup> in Kraft getreten, das neue Vorgaben für mehr Geschlechtergerechtigkeit in wichtigen Leitungsfunktionen enthält.

Die Absichten der 2015 erlassenen Vorgängerregelung (FüPoG I)<sup>2</sup> haben sich zwar an vielen Stellen erfüllt. Gleichzeitig waren die Entwicklungen dem Gesetzgeber noch nicht ausreichend – insbesondere dort, wo auf Freiwilligkeit gesetzt wurde. Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter zu steigern, sieht das neue Gesetz neben festen Quoten für Vorstandsgremien nun auch praktisch bedeutsame Regelungen vor, die die Vereinbarkeit von Familie und Be-

---

\* Dr. Mark Zimmer ist Partner im Münchener Büro von Gibson, Dunn & Crutcher LLP. Der Fachanwalt für Arbeitsrecht und aktive Reserveoffizier berät seit über 26 Jahren Unternehmen in allen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten. Über zahlreiche Publikationen und Vorträge hinaus ist er durch zwei Lehraufträge hervorgetreten, u.a. an der UniBw München. – Linda Vögele ist Associate im Frankfurter Büro von Gibson, Dunn & Crutcher LLP und ebenfalls aktive Reservistin. – Dr. Adrian Sichma ist Referent im Justizariat der Abteilung Personalführung Offiziere im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr, geprüfter Personalberater sowie zertifizierter systemischer Coach und Veränderungsmanager.

1 Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst v. 07.08.2021, BGBl. I S. 3311. Siehe hierzu jüngst Klinckenberg, Neues aus dem Gleichstellungsrecht, BWV 2022, 40–43.

2 Siehe hierzu den Überblicksbeitrag von Zimmer/Schnell/Rohns, Die Geschlechterquote in Privatwirtschaft und Bundeswehr, BWV 2017, 158–167.

ruf verbessern und Frauen dadurch mittelbar den beruflichen Aufstieg erleichtern sollen.

Die neuen Regelungen haben, wie schon das FöPoG I, insbesondere die deutsche Privatwirtschaft, aber auch speziell Unternehmen mit Bundesbeteiligung und den öffentlichen Dienst im Fokus. Das FöPoG II bringt damit auch Neuerungen für den Bereich des BMVg und der Bundeswehr mit ihren (teil-)privatisierten Bereichen. Sie werden in diesem Beitrag dargestellt.

## B. Die Neuerungen durch das FöPoG II

### I. Privatunternehmen

Das FöPoG I sah für die Privatwirtschaft im Wesentlichen zwei Förderungsmaßnahmen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen vor: Zum einen führte das FöPoG I für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte<sup>3</sup> Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien eine Geschlechterquote von mindestens 30 % (feste Quote) für Aufsichtsräte ein, wovon aktuell etwa 100 deutsche Unternehmen betroffen sind.<sup>4</sup> Zum anderen sah das FöPoG I für entweder börsennotierte oder paritätische mitbestimmte Unternehmen und damit nach Auswertung durch die Bundesregierung für rund 2.000 deutsche Unternehmen<sup>5</sup> die Pflicht zur Festlegung und Veröffentlichung von (selbstgewählten, aber einem Verschlechterungsverbot gegenüber dem damaligen Ist-Zustand unterliegenden) Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, dem Leitungsorgan und den beiden Führungsebenen unterhalb des obersten Leitungsorgans vor.

Eine zentrale Neuerung des FöPoG II für börsennotierte und zugleich paritätisch mitbestimmte Unternehmen ist die Übertragung der festen Quote auf Vorstands- und Verwaltungsratsgremien mit mehr als drei Mitgliedern: Ein solcher Vorstand oder Verwaltungsrat muss künftig mit mindestens je einer Frau und einem Mann besetzt sein.<sup>6</sup> Davon sind rund 70 deutsche Unternehmen betroffen.<sup>7</sup> Die Neuregelungen greifen für jede Bestellung von Vorstandsmitgliedern ab dem 01.08.2022.<sup>8</sup> Eine Bestellung, die dieses Gebot missachtet, ist nichtig.<sup>9</sup> Bestehende Mandate bleiben davon unberührt und können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.<sup>10</sup>

Nach Ansicht des Gesetzgebers haben Unternehmen in den letzten fünf Jahren zu leichtfüßig von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, für den Aufsichtsrat und die obersten drei Führungsebenen eine Zielgröße Null festzusetzen. Nunmehr müssen börsennotierte oder der Mitbestimmung unterliegenden Kapitalgesellschaften die Festlegung einer Zielgröße Null begründen.<sup>11</sup>

Ein weiteres Herzstück des FöPoG II ist die neu geschaffene Möglichkeit für Geschäftsleitungsmitglieder, in den Fällen Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit und Pflege eines Familienangehörigen eine »Auszeit« zu nehmen. Konkret wird den Geschäftsleitungsmitgliedern ein Recht auf Widerruf der Bestellung für bestimmte Zeiträume verbunden mit einem Anspruch auf erneute Bestellung nach Ablauf der Auszeit eingeräumt.<sup>12</sup> Das Gesetz sieht hier ein abgestuftes System vor: Bei Mutterschutz muss die Auszeit grundsätzlich gewährt werden,<sup>13</sup> in den übrigen Fällen kann sie nur versagt werden, »wenn ein wichtiger Grund vorliegt«.<sup>14</sup> Diese Regelungen folgten Forderungen aus der Praxis: Wegen Mutterschutzes und einer sechsmonatigen Elternzeit musste Anfang 2020

das Vorstandsmitglied des börsennotierten Online-Möbelhändlers Westwing, Delia Lachance, ihr Amt in dem eigens von ihr gegründeten Unternehmen niederlegen, um den nach bisheriger Rechtslage bestehenden Haftungsrisiken zu entgehen.<sup>15</sup> Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften können nämlich weder Mutterschutz noch Elternzeit in Anspruch nehmen, weil die entsprechenden Gesetze wie etwa das Mutterschutzgesetz (MuSchG) oder das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) nur auf Arbeitnehmer<sup>16</sup> Anwendung finden, Organmitglieder aber grundsätzlich keine Arbeitnehmer sind. Legen die Organmitglieder bei längeren Abwesenheiten ihr Mandat nicht nieder, bestehen ihre Organpflichten fort, was insbesondere wegen der nicht ordnungsgemäßen Wahrnehmung von Überwachungsaufgaben während der Abwesenheit empfindliche Haftungsrisiken nach sich ziehen kann. Die daraufhin aus der Praxis gegründete und von vielen Größen der deutschen Wirtschaft unterstützte Gesetzesinitiative #stayonboard<sup>17</sup> griff diesen Missstand infolge der Mandatsniederlegung von Frau Lachance auf und wirkte maßgeblich an der Einführung der neuen Auszeit-Regelungen des FöPoG II mit.

### II. Unternehmen in (bundes-)öffentlicher Hand

Die gesetzgeberischen Bemühungen zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit betreffen auch den öffentlichen Dienst. Welche konkreten Regelungswerke hier zur Anwendung gelangen, hängt zunächst davon ab, ob es sich um einen nach öffentlich-rechtlichen Rechtsformen oder solchen des Privatrechts organisierten Arbeitgeber bzw. Dienstherrn handelt.

Bei öffentlich-privaten-Partnerschaften (ÖPP) als Mischform zwischen Privatunternehmen und der unmittelbaren Bundesverwaltung beteiligt sich der Bund an Unternehmen in einer Rechtsform des privaten Rechts. Solche ÖPP dienen der Verbesserung der Effizienz und Wirtschaftlichkeit der staatlichen Funktionsausübung. Dem Bund verbleibt dabei ein angemessener Einfluss, insbesondere im Aufsichtsrat oder in einem entsprechenden Überwachungsorgan des Unternehmens,

3 Nach dem MitbestG, MontanMitbestG oder MontanMitbestErgG.

4 Fünfte Jährliche Information der Bundesregierung v. 20.10.2021 über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungspositionen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes (im Folgenden Fünfte Jährliche Information), S. 33.

5 Fünfte Jährliche Information, S. 33.

6 § 76 Abs. 3a Satz 1 AktG; § 16 Abs. 2 Satz 1 SEAG.

7 FAZ, 28.10.2021, S. 20.

8 § 26f Abs. 1 Satz 1 EGAktG; § 16 Abs. 2 Satz 3 SEAG; § 10 Abs. 2 Satz 1 EGGmbHG.

9 § 76 Abs. 3a Satz 2 AktG; § 16 Abs. 2 Satz 2 SEAG.

10 § 26f Abs. 1 Satz 2 EGAktG; § 16 Abs. 2 Satz 3 SEAG; § 10 Abs. 2 Satz 2 EGGmbHG.

11 § 76 Abs. 4 und § 11 Abs. 5 AktG; § 36 Satz 3, § 52 Abs. 2 Satz 3 GmbHG.

12 § 84 Abs. 3 Satz 2 AktG; § 38 Abs. 3 GmbHG.

13 § 84 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 AktG; § 38 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 GmbHG.

14 § 84 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 AktG; § 38 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 GmbHG.

15 Für Vorständinnen gilt kein Mutterschutz, Spiegel-Artikel v. 23.03.2020, abrufbar unter <https://www.spiegel.de/karriere/mutterschutz-und-elternzeit-gilt-nicht-fuer-vorstaendinnen-a-fdf62dce-51c4-4c5a-aad9-24541bfff2ca2>; die entsprechende Pressemeldung von Westwing v. 03.03.2020 ist abrufbar unter <https://ir.westwing.com/websites/westwing/English/3700/news-detail.html?newsID=1915941>.

16 Dieser in § 611a BGB normierte Begriff erfasst Personen jeden Geschlechts, vgl. auch § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

17 <https://stayonboard.org/>.

über den er bspw. auch die Einhaltung gleichbehandlungsrechtlicher Vorgaben sicherstellen kann und muss.

Unabhängig von Börsennotierung und Mitbestimmung gilt für die aktuell 94 Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes<sup>18</sup> künftig bei mehr als zwei Mitgliedern im Geschäftsführungsorgan eine Mindestbeteiligung von je einer Frau und einem Mann.<sup>19</sup> Außerdem wird die vormals nur für börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen geltende feste Quote von mindestens 30 % Frauenanteil auf die Aufsichtsräte dieser Unternehmen übertragen.<sup>20</sup> Damit setzt sich der Bund mit dem FÜPoG II selbst strengere Vorgaben als der Privatwirtschaft.

Im Geschäftsbereich des BMVg hält der Bund derzeit Mehrheitsbeteiligungen an den folgenden acht Gesellschaften:<sup>21</sup>

- Agentur für Innovation in der Cybersicherheit GmbH
- Bw Bekleidungsmanagement GmbH (BwBM GmbH)
- BwConsulting GmbH
- BwFuhrparkService GmbH (BwFPS GmbH)
- BWI GmbH
- Fernleitungs-Betriebsgesellschaft mbH (FBG mbH)
- GEKA Gesellschaft zur Entsorgung chemischer Kampfstoffe und Rüstungsaltslasten mbH
- HIL Heeresinstandsetzungslogistik GmbH

An diesen Gesellschaften hält die Bundesrepublik entweder die Mehrheit der Geschäftsanteile – wie im Falle der BwFuhrparkService GmbH (75,1 %) und der Fernleitungs-Betriebsgesellschaft mbH (51 %) – oder ist sogar alleinige Gesellschafterin. Nachdem fast all diese Gesellschaften jedoch höchstens zweiköpfige Geschäftsführungsorgane haben, werden sie vom neuen Mindestbeteiligungsgebot für die Geschäftsleitung nicht erfasst. Einzige Ausnahme bildet derzeit das dreiköpfige Geschäftsführungsorgan der BWI GmbH, welches die neuen Vorgaben bereits erfüllt.<sup>22</sup> Die neuen Regelungen in Bezug auf die Besetzung des Aufsichtsrats hingegen erfassen die Gremien aller genannten Gesellschaften.

Außerdem erweitert das FÜPoG II das 2015 zusammen mit dem FÜPoG I eingeführte Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG).<sup>23</sup> Das BGremBG hat die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Aufsichts- und Verwaltungsräten sowie vergleichbaren Aufsicht führenden Organen und anderen wesentlichen Gremien zum Zweck, soweit der Bund deren Mitglieder bestimmen kann.<sup>24</sup> Seit dem 01.01.2016 mussten in solchen Aufsichtsgremien mindestens 30 % der durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein.<sup>25</sup> Künftig soll der Bund in jedem Aufsichtsgremium mit mindestens zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern diese zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzen.<sup>26</sup> Steht dem Bund eine ungerade Anzahl an zu besetzenden Sitzen zu, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern (weiterhin) nur einen Sitz betragen.<sup>27</sup>

Im Bereich des BMVg betreffen die Neuregelungen des BGremBG künftig die Aufsichtsräte der acht vorgenannten Gesellschaften sowie der Hensoldt AG.<sup>28</sup>

### III. Bundeswehrverwaltung

Neben Beteiligungen des BMVg an Unternehmen gliedert sich der Aufbau der Bundeswehr von Verfassung wegen in Streitkräfte und Bundeswehrverwaltung. Die statusrechtliche Stellung der Beschäftigten ist ausschlaggebend für die per-

sonalrechtlichen Regelungen für das Verwaltungs- und das militärische Personal.

Im Bereich des öffentlichen Rechts wurde das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) novelliert; Änderungen des Soldatengleichstellungsgesetzes (SGleiG) sind nicht erfolgt. Auch das SGleiG dient der Gleichstellung von Soldatinnen mit ähnlichen Instrumentarien wie das BGleiG, berücksichtigt jedoch die Besonderheiten des militärischen Dienstes, der militärischen Ordnungsstruktur und der militärischen Personalführung.

Die Novellierung des BGleiG ergänzt die Gesetzesziele dahingehend, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen bis zum 31.12.2025 verwirklicht werden soll.<sup>29</sup> Führungspositionen sind hierbei alle Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.<sup>30</sup> Zukünftig ist in einem für jeweils vier Jahre zu erstellenden Gleichstellungsplan festzulegen, wie und bis wann Führungspositionen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert waren, mit annähernd numerischer Gleichheit mit Frauen und Männern zu besetzen sind. Dienststellen und ihre Bereiche sollen die Vorgabe der paritätischen Besetzung durch notwendige Maßnahmen mit Zielgrößen umsetzen.<sup>31</sup> Um den deskriptiven Charakter ehemaliger Gleichstellungspläne entgegenzutreten,<sup>32</sup> sollen die konkreten Zielgrößen einem messbaren Implementierungserfolg und ggf. einer erforderlichen Nachsteuerung dienen.<sup>33</sup>

Die Begrifflichkeit der Unterrepräsentanz wurde im Zuge der Novellierung auf Frauen begrenzt. Betraf diese in vorherigen Fassungen Männer und Frauen gleichermaßen, ist eine Unterrepräsentanz von Männern nunmehr definitorisch ausgeschlossen.<sup>34</sup> Begründet wird dies damit, dass die verfassungsrechtlichen Grundsätze der Gleichbehandlung und des gleichen Zugangs zu öffentlichen Ämtern Maßnahmen zur Beseitigung von Unterrepräsentanzen nur unter engen Voraussetzungen zum Nachteilsausgleich zulassen und der Bundesregierung keine Bereiche der Bundesverwaltung und des Anwendungsbereichs des BGleiG bekannt sind, in denen

18 BMFSFJ, Zweites Führungspositionen-Gesetz – FÜPoG II, Meldung v. 12.08.2021, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz-fuepog-2-164226>.

19 § 393a Abs. 2 Nr. 1 AktG; § 52a Abs. 2 Nr. 1 und 4 SEAG; § 77a Abs. 2 Satz 1 GmbHG.

20 § 393a Abs. 2 Nr. 2 AktG; § 52a Abs. 2 Nr. 2 und 3 SEAG; § 77a Abs. 3 Satz 1 GmbHG.

21 BMF, Beteiligungsbericht des Bundes 2020, abrufbar unter [https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren\\_Bestellservice/2021-04-08-beteiligungsbericht-des-bundes-2020.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren_Bestellservice/2021-04-08-beteiligungsbericht-des-bundes-2020.pdf?__blob=publicationFile&v=5); <https://www.cyberagentur.de/agency/>.

22 Siehe <https://www.bwi.de/unternehmen>.

23 Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (BGremBG), BGBl. I S. 642.

24 Vgl. §§ 1, 3 Nrn. 1, 2 BGremBG.

25 § 4 Abs. 1 BGremBG a.F.

26 § 4 Abs. 1 Satz 1 BGremBG.

27 § 4 Abs. 1 Satz 2 BGremBG.

28 Siehe <https://www.bmvg.de/de/service/aufsichtsgremien-des-bmvg>.

29 § 1 Abs. 2 BGleiG.

30 § 3 Nr. 10 BGleiG.

31 BT-Drucks. 19/26689, S. 51.

32 BT-Drucks. 19/26689, S. 50.

33 Sichma, Führungsqualitäten im Veränderungsmanagement, if 2018, 13 (19 f.).

34 § 3 Nr. 9 BGleiG.

eine Unterrepräsentanz von Männern auf deren Benachteiligung zurückzuführen ist.<sup>35</sup>

Um die im Gleichstellungsplan zu entwickelnden Maßnahmen zu fördern bzw. abzusichern, werden aufgrund der sich wandelnden Arbeitswelt, insbesondere der Digitalisierung der Verwaltung, Dienststellen verpflichtet, besonders darauf zu achten, dass sie bei der Automatisierung oder Auslagerung von Verfahren die künftige Umsetzung des BGleIG und die Relevanz dieser Maßnahmen für die Gleichstellung von vornherein in die Planungen einbeziehen.<sup>36</sup> Dadurch sollen parallele Entwicklungen kein Hindernis für die Durchführung der Gleichstellungsmaßnahmen darstellen.

Allen Beschäftigten soll die Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit der Berufstätigkeit erleichtert werden, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.<sup>37</sup> Beschäftigte, die Familien- und Pflegeaufgaben übernehmen, dürfen nicht benachteiligt werden; ihnen ist vielmehr die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit oder der berufliche Wiedereinstieg zu erleichtern.

Die Novellierung stärkt zudem die Gleichstellungsbeauftragte zur Wahrnehmung ihrer Beratungs- und Kontrollfunktion. Sie wird nach nunmehr gesetzlich geregelten Beschäftigtenzahlen durch bis zu drei Stellvertreterinnen bzw. eine Abwesenheitsvertreterin unterstützt.<sup>38</sup> Um den hohen Anforderungen an die Gleichstellungsbeauftragte, die die Aufgabenübertragung gerade zur Entlastung vornimmt, sowie den in Dienststellen dieser Größenordnung anfallenden Personalmaßnahmen, die teilweise von der Stellvertreterin bearbeitet werden können, Rechnung zu tragen, wird die Entlastung einer Stellvertreterin von anderen Aufgaben nicht mehr eine Reduzierung des Entlastungsumfangs der Gleichstellungsbeauftragten auslösen.<sup>39</sup> Für Teile einer Dienststelle, die räumlich weit vom Dienstort der Gleichstellungsbeauftragten entfernt im Inland

liegen, muss auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau bestellt werden.<sup>40</sup>

Auch das Einspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten hinsichtlich der Modalitäten des Gleichstellungsplans, einer Verletzung ihrer Rechte oder der Verletzung von Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern wurde insoweit gestärkt, dass ein Einspruch in Textform ihrerseits ausreichend ist.<sup>41</sup> Lediglich in Textform können Gleichstellungsbeauftragte und Dienststelle nunmehr auch den Verzicht eines außergerichtlichen Einigungsversuchs erklären bzw. dessen Scheitern feststellen.<sup>42</sup> Bleibt der Einspruch erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb eines Monats das Verwaltungsgericht anrufen.<sup>43</sup> Gestärkt werden die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten jedoch nicht nur auf der Verfahrensebene, denn die Erforderlichkeit messbarer Kennzahlen in den Gleichstellungsplänen ermöglicht ihr eine bessere Kontrolle über deren Umsetzung und führt so zu einer besseren Justiziabilität.

Zur einheitlichen und sachgerechten Anwendung des neu gefassten BGleIG werden die Änderungen in die Überarbeitung der Zentralen Dienstvorschrift B 1441/1 »Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes« einfließen.

35 BT-Drucks. 19/26689, S. 51; zu verfassungs- und unionsrechtlichen Bedenken: Litschen/Hippeli, Das Zweite Führungspositionengesetz – Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst, öAT 2021, 199 (202).

36 § 4 Abs. 1 BGleIG.

37 § 15 BGleIG.

38 § 20 BGleIG.

39 BT-Drucks. 19/26689, S. 73.

40 § 20 Abs. 5 BGleIG.

41 § 33 Abs. 2 BGleIG.

42 § 34 Abs. 1 BGleIG.

43 § 34 Abs. 1 BGleIG.

Private Unternehmen	Unternehmen d. öffentl. Hand	Behörden (»Dienststellen«)
(-)	<b>Feste Vorgabe von mind. 30 % je Frauen und Männer im Aufsichtsrat unabh. von Börsennotierung/Mitbestimmung</b>	(-)
	AG, § 393a Abs. 2 Nr. 2 i.V.m. § 76 Abs. 3a Satz 1 AktG	
	SE (Aufsichtsrat), § 52a Abs. 2 Nr. 2 i.V.m. § 17 Abs. 2 SEAG	
	SE (Verwaltungsrat), § 52a Abs. 2 Nr. 3 i.V.m. § 24 Abs. 3 SEAG	
	GmbH, § 77a Abs. 3 GmbHG	
	<b>Starre Vorgabe von mind. einer Frau und einem Mann</b>	
(-)	<b>im mehr als zwei Mitglieder umfassenden Vorstand unabh. von Börsennotierung/Mitbestimmung</b>	(-)
	AG, § 393a Abs. 2 Nr. 1 i.V.m. § 76 Abs. 3a Satz 1 AktG	
	SE (Leitungsorgan), § 52a Abs. 2 Nr. 1 i.V.m. § 16 Abs. 2 SEAG	
	SE (geschäftsführende Direktoren im Verwaltungsrat), § 52a Abs. 2 Nr. 4 i.V.m. § 40 Abs. 1a Satz 1 SEAG	
	GmbH, § 77a Abs. 2 GmbHG	
	<b>im mehr als drei Mitglieder umfassenden Vorstand</b>	
	<b>Börsennotierte Aktiengesellschaft die der Mitbestimmung gem. MitBestG, MontanMitbestG oder MitbestErgG unterliegt, § 76 Abs. 3a Satz 1 AktG</b>	(+)
	<b>Börsennotierte und paritätisch mitbestimmte SE (Leitungsorgan), § 16 Abs. 2 Satz 1 SEAG</b>	(+)

Private Unternehmen	Unternehmen d. öffentl. Hand	Behörden (»Dienststellen«)
Börsennotierte und paritätisch mitbestimmte SE (geschäftsführende Direktoren im Verwaltungsrat), § 40 Abs. 1a Satz 1 SEAG	(+)	(-)
Pflicht zur Festlegung und Veröffentlichung eines Frauenanteils (Zielgrößen) einschl. Begründungspflicht für die Zielgröße Null		
Gilt für Aufsichtsrat und Vorstand/Geschäftsführung	(+)	(-)
AG, § 111 Abs. 5 AktG (börsennotiert/der Mitbestimmung unterliegend)		1.
Genossenschaft, § 9 Abs. 3 und 4 GenG (der Mitbestimmung unterliegend)		1.
GmbH, § 52 Abs. 2 GmbHG		
In Führungsebenen unterhalb des Vorstandes/der Geschäftsführung	(+)	(-)
AG, § 76 Abs. 4 AktG		
GmbH, § 36 Satz 2 GmbHG		
Genossenschaften, § 9 Abs. 3 GenG		
Anspruch auf familiär/gesundheitlich bedingte »Auszeit« für Geschäftsleitungsmitglieder	(+)	(-)
AG, § 84 Abs. 3 Satz 2 AktG		
GmbH, § 38 Abs. 3 GmbHG.		
SE, § 40 Abs. 6 SEAG (geschäftsführende Direktoren im Verwaltungsrat)		
(-)	Erstellung eines Gleichstellungsplans, §§ 11 ff. BGleIG*	
(-)	Ernennung einer Gleichstellungsbeauftragten, §§ 19 ff. BGleIG*	
(-)	Geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen, § 6 BGleIG*	
(-)	Geschlechtsneutrales Bewerbungsgespräch, § 7 BGleIG*	

\*Anwendbarkeit des BGleIG auf Unternehmen der öffentlichen Hand gem. § 2 Abs. 2 BGleIG

### C. Tatsächliche Entwicklungen seit Einführung des FüPoG I

Nach rund sechs Jahren seit Einführung des FüPoG I zeigt sich ein differenziertes Bild. So haben einige Vorgaben die Rolle von Frauen in Wirtschaft und Staat nachweislich gestärkt, während andere ohne nennenswerte Auswirkungen geblieben sind.

Als wirksam hat sich die feste Quote für Aufsichtsräte börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen erwiesen. Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der bis im Geschäftsjahr 2019 105<sup>44</sup> der festen Quote unterliegenden Unternehmen hatte sich von 25 % 2015 bis 2019 bereits auf 33,4 % erhöht.<sup>45</sup> Zum Vergleich: Die übrigen 2.103 Unternehmen, auf die das FüPoG I Anwendung fand, nicht aber dessen feste Quote, konnten im Geschäftsjahr 2018/19 an dieser Stelle lediglich einen Frauenanteil von 21,6 % vorweisen.<sup>46</sup>

Rund 80 % der in den Anwendungsbereich des FüPoG I fallenden Unternehmen hatten im Geschäftsjahr 2018 gar keine Frau im Vorstand<sup>47</sup> und nach wie vor sind in den Vorständen von mehr als der Hälfte der 160 größten deutschen Börsenunternehmen keine Frauen vertreten.<sup>48</sup> Trotz einiger Veränderungen sind Frauen auf Vorstandsebene noch immer stark unterrepräsentiert. Insoweit hinkt Deutschland im internationalen Vergleich deutlich hinterher: Während Länder wie Schweden oder Großbritannien schon Quoten von über 27 %, die USA sogar von 31 % erreichen, sind in Deutsch-

land lediglich 18,3 % der Vorstandsmitglieder der 30 größten Börsenunternehmen Frauen.<sup>49</sup> Allerdings ist der Frauenanteil in den Vorständen der 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen zwischen September 2020 und September 2021 so stark angestiegen wie noch nie zuvor: Von 113 neuen Bestellungen waren 32 Frauen.<sup>50</sup> Auch die Zahl der weiblichen Vorstandsvorsitzenden steigt langsam: Seit Herbst 2020 ist ihre Zahl von fünf auf acht (also 5 %) gestiegen und umfasst nun neu Belén Garijo (Merck), Christina Johansson (Bilfinger), Maria Zesch (Takkt) und Britta Giesen (Pfeiffer Vaccum).<sup>51</sup> Diese Entwicklungen dürften zumindest auch auf das FüPoG I zurückzuführen sein.

Weniger Bewegung zeigt sich bei den selbst wählbaren Zielgrößen: Rund 35 % der Unternehmen, die das FüPoG I zur Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und den obersten drei Führungsebenen verpflichtet hatte, hatten im Geschäftsjahr 2018 nicht auf allen erforderlichen Ebenen Zielgrößen festgelegt oder veröffentlicht.<sup>52</sup> Von

44 Fünfte Jährliche Information, S. 32.

45 Fünfte Jährliche Information, S. 14 und 28.

46 Fünfte Jährliche Information, S. 28.

47 Fünfte Jährliche Information, S. 18 (1.757 von 2.209).

48 FAZ (Fn. 7), S. 20.

49 FAZ (Fn. 7), S. 20.

50 FAZ (Fn. 7), S. 20.

51 FAZ (Fn. 7), S. 20.

52 Fünfte Jährliche Information, S. 18, 31.

2.209 betrachteten Unternehmen<sup>53</sup> hatten im Geschäftsjahr 2018 überhaupt nur 1.514 Unternehmen<sup>54</sup> (68,5 %) Zielgrößen für den Vorstand festgelegt und veröffentlicht, davon 1.053 Unternehmen die Zielgröße Null.<sup>55</sup>

Verbesserungsbedarf verbleibt neben der Privatwirtschaft auch im öffentlichen Dienst des Bundes: Hier besetzen in fast allen Dienststellen weiterhin weniger Frauen als Männer Führungspositionen. Dennoch entwickelt sich der Frauenanteil an Führungspositionen im öffentlichen Dienst positiv. In den obersten Bundesbehörden betrug der Frauenanteil an Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion im Jahr 2020 37 %.<sup>56</sup>

Im Bereich des BMVg hat sich zwischen Juni 2019 und Juni 2020 der prozentuale Anteil der Frauen an Posten im höheren Dienst zuletzt von 39,3 % auf 40,7 % erhöht.<sup>57</sup> Diese Kennzahl ist deshalb aussagekräftig, weil sich das Personal für Führungspositionen in der Regel aus dem höheren Dienst rekrutiert. Der Frauenanteil an Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion ist 2020 von 32,2 auf 33,3 % gestiegen. Bei einer Status-Quo-Betrachtung lag der Frauenanteil bei den Abteilungsleitungen Ende Juni 2020 bei 25 %, bei den Unterabteilungsleitungen bei 19,2 % und bei den Referatsleitungen bei 38,5 %.<sup>58</sup>

Weiterer Entwicklungsbedarf zeigt sich beim Thema Teilzeit: Auf Staatssekretärscherebene befanden sich 2020 weder Frauen noch Männer in Teilzeit; ebenso arbeiteten alle Frauen auf Abteilungsleitungsebene zum Ende 2020 in Vollzeit. Umgekehrt verdeutlicht die empirische Auswertung auch, dass der ganz überwiegende Großteil der Teilzeitbeschäftigten sowie der beurlaubten oder freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden nach wie vor Frauen sind – im Bereich des BMVg sind es bei den Teilzeitbeschäftigten 89,7 %<sup>59</sup> und bei den beurlaubten oder freigestellten Beschäftigten 95,8 %.<sup>60</sup> Dies verdeutlicht einmal mehr, wie wichtig die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Förderung von Frauen in Spitzenpositionen ist.

Eine spürbare Wirkung hat das BGremBG seit seinem Inkrafttreten 2015 erzielen können. In der 19. Legislaturperiode wurden deutlich mehr Frauen für sogenannte wesentliche Gremien und Aufsichtsgremien bestimmt: Der Frauenanteil in allen rund 230 wesentlichen Gremien und Aufsichtsgremien mit drei und mehr Mitgliedern des Bundes lag zum Stichtag 31.12.2020 bei 46,6 %.<sup>61</sup> Bei den Aufsichtsgremien wurde eine Steigerung um 8,4 Prozentpunkte von 36,5 % auf 46,9 % erreicht. Mit Ausnahme des Aufsichtsrats der BWI GmbH, bei dem der Bund zuletzt vier Männer und zwei Frauen als Mitglieder bestimmt hat<sup>62</sup> und der Agentur für Innovation in der Cybersicherheit GmbH, für die der Bund drei Frauen und einen Mann bestimmt hat, erfüllt der Bund im Bereich des BMVg die neuen strengeren Regelungen erfreulicherweise bereits bei allen durch ihn im Bereich des BMVg zu besetzenden Aufsichtsgremien.<sup>63</sup>

#### D. Verantwortlichen drohen künftig schärfere Sanktionen

Schon seit 2015 mussten die zur Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsrat und den obersten drei Führungsebenen verpflichteten Unternehmen über ihre Festlegungen in ihren Lageberichten oder, wenn ein Unternehmen nicht zur Offenlegung eines Lageberichts verpflichtet ist,

in einer gesonderten Erklärung zur Unternehmensführung öffentlich berichten. Das FÜPoG I sah bewusst noch keine Sanktionen für die Nichteinhaltung dieser Berichtspflichten vor und setzte stattdessen auf den Druck der Öffentlichkeit. Nachdem im Geschäftsjahr 2018 im Mittelwert ein gutes Drittel der Unternehmen, die zur Festlegung von Zielgrößen verpflichtet sind, nicht auf allen erforderlichen Ebenen Zielgrößen festgelegt oder veröffentlicht hatten,<sup>64</sup> hat der Gesetzgeber Konsequenzen gezogen und mit dem FÜPoG II die Rechtslage verschärft. Demnach sind die entsprechenden Berichtspflichten nun bußgeldbewehrt.<sup>65</sup> Künftig handelt ordnungswidrig, wer als Mitglied des vertretungsberechtigten Organs oder des Aufsichtsrats eines zur Festlegung und Veröffentlichung von Zielgrößen verpflichteten Unternehmens eine Verletzung der entsprechenden Berichtspflichten verantwortet.<sup>66</sup> Das Gesetz sieht für die Ordnungswidrigkeit ein Bußgeld in Höhe von bis zu 50.000 € vor.<sup>67</sup> Für kapitalmarktorientierte Unternehmen<sup>68</sup> zieht der Gesetzgeber sogar erst bei weit höheren Beträgen von regelmäßig bis zu zwei Millionen Euro die Grenze.<sup>69</sup> Der Sanktionsmechanismus erfasst dabei die Verletzung sämtlicher Berichtspflichten im Zusammenhang mit der Festlegung von Zielgrößen, also sowohl bei deren gänzlich fehlender Veröffentlichung, bei fehlender Angabe dazu, ob diese erreicht wurden und ggf. weshalb nicht, als auch bei offensichtlich untauglicher Begründung für die Zielgröße Null.

#### E. Vermeidungstendenzen

Eine Geschlechterquote im Vorstand schreibt das FÜPoG II erst ab einer Größe von vier Mitgliedern vor. Daher kann die Geschlechterquote legal vermieden werden, indem der Vorstand auf maximal drei Mitglieder beschränkt wird. Die rechtssoziologische Forschung wird in den kommenden Jahren auf solche potentiellen Vermeidungstendenzen achten.

Was die Frauenquoten auf den oberen Führungsebenen betrifft, wird die neu eingeführte Begründungspflicht für die Zielgröße Null erhöhte Begründungsbemühungen generieren. Dies wird insbesondere in mittleren und Familienunternehmen interessant zu beobachten sein, die statistisch eine gewisse Tendenz aufweisen, gesetzliche Vorgaben – etwa zur Unternehmensmitbestimmung – zu ignorieren.<sup>70</sup>

53 Bestehend aus börsennotierten und paritätisch mitbestimmten, nur börsennotierten und nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen.

54 Diese Zahl schließt zur Festlegung von Zielgrößen verpflichtete Unternehmen (2.104) und Unternehmen, die der festen Quote unterlagen und nicht zur Festlegung von Zielgrößen verpflichtet waren (105), mit ein.

55 Fünfte Jährliche Information, S. 37.

56 Fünfte Jährliche Information, S. 15.

57 Fünfte Jährliche Information, S. 161.

58 Fünfte Jährliche Information, S. 158.

59 Fünfte Jährliche Information, S. 159.

60 Fünfte Jährliche Information, S. 160.

61 Fünfte Jährliche Information, S. 15.

62 Fünfte Jährliche Information, S. 142.

63 Im Bereich des BMVg hat der Bund derzeit keine Mitglieder von wesentlichen Gremien zu bestimmen.

64 Fünfte Jährliche Information, S. 19.

65 § 334 Abs. 1 Nr. 3a, Abs. 3 Satz 1 HGB.

66 § 334 Abs. 1 Nr. 3a HGB.

67 § 334 Abs. 3 Satz 1 HGB.

68 Im Sinne des § 264d HGB.

69 § 334 Abs. 3 Satz 2 HGB.

70 Vgl. die Studie von Prof. Bayer (Universität Jena) zur »Mitbestimmungslücke« in der deutschen GmbH-Landschaft: [https://www4.uni-jena.de/Forschungsmeldungen/PM150826\\_Mitbestimmung\\_Bayer.htm](https://www4.uni-jena.de/Forschungsmeldungen/PM150826_Mitbestimmung_Bayer.htm).

**F. Zusammenfassung**

Mit dem FöPoG II hat der Gesetzgeber eine maßvolle, punktuelle Kurskorrektur vorgenommen. Regelungstechnisch sind die Anpassungen konkret und nachvollziehbar. Die seit dem FöPoG I gesammelten Erfahrungen mit den gesetzgeberischen Bemühungen um mehr Gleichberechtigung verdeut-

lichen aber auch, dass zusätzlich zu den legislativen Vorgaben ein entsprechender Umsetzungswille von Institutionen und Personen benötigt wird, um dieses Ziel zu erreichen. Das FöPoG II dürfte sofern jedenfalls weitere starke Anreize geschaffen haben.