

# DGFP // WISSENSWERT EINFACH ERKLÄRT: GESETZLICHER RAHMEN DER FÜPO-GESETZE

**basierend auf dem Praxisleitfaden von FidAR e. V.  
„Informationen und Unterstützung für die Privatwirtschaft  
bei der Umsetzung des FÜPoG und FÜPoG II“**

**Herausgeber**

---

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.

**DGFP // WISSENSWERT**

**Aktuell. Fundiert. Wissenswert.**

Mit der Publikationsreihe DGFP // Wissenswert geben wir Antworten zu aktuellen operativen und strategischen Fragestellungen, die das Personalmanagement bewegen und unsere Arbeit bestimmen. Mit unseren Informationen liefern wir fundiertes Wissen rund um aktuelle Themen, aufgearbeitet durch Expertinnen und Experten.

**Unser Grundsatz: lösungsorientiert und nah an der Praxis des Personalmanagements.**

# DGFP // Wissenswert

## Einfach erklärt: Gesetzlicher Rahmen der FüPo-Gesetze

**basierend auf dem Praxisleitfaden von FidAR e. V.  
„Informationen und Unterstützung für die Privatwirtschaft  
bei der Umsetzung des FüPoG und FüPoG II“**

**von Monika Schulz-Strelow und Prof. Dr. Anja Seng**

### **Rechtlicher Hinweis**

Die in dieser Publikation enthaltenen Informationen dienen allgemeinen Informationszwecken und beziehen sich nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person. Obwohl sich der Herausgeber und die Autoren bei der Auswahl des Informationsangebotes um größtmögliche Sorgfalt bemüht, haften Herausgeber und die Autoren nicht für dessen Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit.

### **Quellennachweis**

Bei den abgebildeten Diagrammen/Darstellungen in diesem Leitfaden handelt es sich ausschließlich um veranschaulichte Darstellungen von FidAR e. V., Berlin (im Folgenden FidAR).

Bei den folgenden Darstellungen handelt es sich um Auszüge des Praxisleitfadens von FidAR „Informationen und Unterstützung für die Privatwirtschaft bei der Umsetzung des FüPoG und FüPoG II“

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

Kurfürstendamm 61

10707 Berlin, Deutschland

Fon +49 (30) 887 14 47 16

Fax +49 (30) 887 14 47 20

[info@fidar.de](mailto:info@fidar.de)

[www.fidar.de](http://www.fidar.de)

gefördert vom Bundesministerium

für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

(BMFSFJ)

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1. Einleitung</b> .....	<b>4</b>
<b>2. FüPoG und FüPoG II: Gesetzliche Regelungen für die Privatwirtschaft</b> .....	<b>5</b>
2.1 Geltungsbereich .....	<b>5</b>
2.2 Geschlechterquote im Aufsichtsrat .....	<b>7</b>
2.3 Zielgrößen .....	<b>8</b>
2.4 Mindestbeteiligungsgebot.....	<b>11</b>
2.5 Berichts- und Begründungspflichten über die Einhaltung .....	<b>12</b>
der Geschlechterquote und die Festlegung der Zielgrößen	
2.6 Verschärfung der Sanktionen .....	<b>14</b>
2.7 Gesetzliche Regelungen zu „Stay on Board“.....	<b>15</b>
<b>3. Fazit und Ausblick</b> .....	<b>16</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>17</b>
<b>Kontakt</b> .....	<b>18</b>

## 1. Einleitung

Neue Gesetze bedeuten neue Herausforderungen für Unternehmen; sie erfordern eine Einarbeitung in den geänderten rechtlichen Rahmen, die Überprüfung des Status quo im Unternehmen und die Implementation der neuen gesetzlichen Vorgaben parallel zum Arbeitsalltag. Auch das in 2022 verabschiedete zweite Führungspositionen-Gesetz FüPoG II und die damit verbundene Ausweitung der rechtlichen Vorgaben zur Förderung der Chancengerechtigkeit von Frauen in Aufsicht und Führung erfordert den Willen der Unternehmen, sich auf neue, ambitioniertere Gleichstellungsziele einzulassen. Dass es dringend notwendig ist, scheint unbestritten. Denn wie es in der deutschen Privatwirtschaft um die Gleichstellung der Geschlechter bestellt ist, zeigen Studien, wie der Women-on-Board-Index 185 von FidAR, der den aktuellen Stand der Gleichstellung in den Unternehmen offenlegt. Auch 2024, d. h. drei Jahre nach Inkrafttreten des jüngsten Gesetzes, sind Frauen in den Führungspositionen der Unternehmen nach wie vor unterrepräsentiert. Der durchschnittliche Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der untersuchten Unternehmen beträgt bundesweit nur 37,3 Prozent, in Vorständen 19,3 Prozent. Dabei bieten paritätische Aufsichts- und Leitungsgremien für alle Unternehmen die Chance, durch geeignete Maßnahmen nicht nur die Teilhabe an Führungspositionen, sondern auch die Motivation der Beschäftigten zu steigern.

Doch der Anteil von Frauen in Führungspositionen lässt sich nicht allein durch gesetzliche Vorgaben erhöhen. Vielmehr sind die Unternehmen und deren Führungskräfte selbst gefragt, die tatsächliche Umsetzung der Führungspositionen-Gesetze zu gestalten. Dazu gehört sowohl Chancengerechtigkeit im Unternehmen zu realisieren als auch begleitende Maßnahmen zu ergreifen.

Hier kommt gerade den für das Personalmanagement Verantwortlichen eine große Verantwortung zu. Es gilt, strukturell bestehende Hemmnisse zu identifizieren und zu beseitigen. Dies kann beispielsweise die Überprüfung der etablierten Auswahl- und Entwicklungsprozesse sein, die Reflexion bestehender Anreizsysteme ebenso wie die Rahmenbedingungen der Arbeitszeitgestaltung. Zu prüfen ist, ob die Führungskräfteentwicklung durch gleichstellungsorientierte Maßnahmen bereichert werden, ob ein Mentoring-Programm die Sichtbarkeit weiblicher Talente positiv unterstützen oder internes Netzwerk zum Empowerment der Beschäftigten beitragen kann.

Um die Unternehmen auf diesem Weg zu unterstützen, wurde der Praxisleitfaden „Informationen und Unterstützung für die Privatwirtschaft bei der Umsetzung des FüPoG und FüPoG II“, gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), von Frauen in die Aufsichtsräte e. V. (FidAR) mit Unterstützung durch ein wissenschaftlich und juristisch besetztes Team entwickelt. Namentlich waren beteiligt: Prof. Dr. Michèle Morner (wissenschaftliche Leitung), Dr. Gabriele Schambach (wissenschaftliche Expertin), Corina Gräßer LL.M (rechtliche Expertin), RA Pamela Stenzel (rechtliche Expertin) und Christin Drüke (betriebswirtschaftliche Expertin). Weiterhin haben Expertinnen und Expertinnen aus verschiedenen Unternehmen beigetragen, die sich für Interviews und Roundtables die Zeit genommen haben, ebenso wie Forvis Mazars, ein international tätiges Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, das diese Studie pro bono begleitet hat.

Im Leitfaden werden die Führungspositionen-Gesetze (FüPoG und FüPoG II) samt ihren dazugehörigen gesetzlichen Regelungen für die Privatwirtschaft praxisnah erläutert und wertvolle Empfehlungen für Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen gegeben. Im Folgenden werden die wesentlichen Inhalte und ihre Auswirkungen auf die gleichberechtigte Teilhabe in Unternehmen und insbesondere für das Personalmanagement dargestellt.

## 2. FüPoG und FüPoG II: Gesetzliche Regelungen für die Privatwirtschaft

### 2.1 Geltungsbereich

Das erste Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst trat in Deutschland 2015 als FüPoG in Kraft. Es ist ein wichtiger Meilenstein für mehr Gleichberechtigung in Aufsicht und Führung von deutschen Unternehmen. Während sich die darin festgelegte Geschlechterquote von 30 Prozent im Aufsichtsrat für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen der Privatwirtschaft bewährt hat, haben sich die Erwartungen, die Frauenanteile in den weiteren Führungsetagen der verpflichteten Unternehmen durch die Vorgaben zur Festlegung von individuellen Zielgrößen deutlich zu erhöhen, nicht erfüllt. Viele der betroffenen Unternehmen setzten sich keine Ziele oder wählten Null als Zielgröße<sup>1</sup>. Es entstand weiterer Handlungsbedarf besonders für die Vorstandsebene. Verschiedene Erhebungen<sup>2</sup> haben gezeigt, dass Frauen in Vorständen weiterhin stark unterrepräsentiert waren. Zudem blieben die erhofften positiven Auswirkungen des Gesetzes über die direkten Zielgruppen hinaus aus<sup>3</sup>. Als Reaktion darauf erweiterte der Gesetzgeber die Regelungen für die Vorstandsbesetzungen und Sanktionen bei Nichteinhaltung der Zielgrößenvorgaben mit dem FüPoG II, das am 12.08.2021 in Kraft trat<sup>4</sup>.

Die Gesetze FüPoG und FüPoG II gelten neben den börsennotierten auch für alle Unternehmen, die einfach oder paritätisch mitbestimmt sind und ermöglichen so eine Arbeitnehmermitbestimmung im Aufsichtsrat ebenso wie die institutionelle Teilhabe von Arbeitnehmer\*innen bspw. hinsichtlich der Beratung und Kontrolle des Vorstandes. Je nachdem, ob der Anteil der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat ein Drittel oder die Hälfte beträgt, unterscheidet man zwischen einfacher und paritätischer Mitbestimmung (siehe Abbildung 1).

Einfache Mitbestimmung	Paritätische Mitbestimmung
<p><b>Einfach mitbestimmt</b> sind nach dem Drittelbeteiligungsgesetz Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien, Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit und Genossenschaften mit regelmäßig mehr als <b>500 Arbeitnehmenden</b>. Hier werden die Aufsichtsgremien zu einem Drittel mit gewählten Vertretern von Arbeitnehmenden besetzt und zu zwei Drittel mit anteilseignenden Personen.</p>	<p>Die <b>paritätische Mitbestimmung</b> greift nach dem Mitbestimmungsgesetz regelmäßig ab einer Mitarbeiterzahl von mehr als <b>2.000 Arbeitnehmenden</b>. Hier werden die Aufsichtsgremien mit der gleichen Anzahl von Arbeitnehmenden und anteilseignenden Personen besetzt. Sonderregelungen gelten für Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz und Mitbestimmungsergänzungsgesetz (bis 1.000 Arbeitnehmende)</p>

Abbildung 1: Einfache versus paritätische Mitbestimmung

<sup>1</sup>Vergleich der Entwicklungen seit 2015 in Jährlicher Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauenanteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes des Bundes sowie der Unternehmen mit unmittelbarer Mehrheitsbeteiligung des Bundes.

<sup>2</sup>U. a. jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauenanteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes des Bundes sowie der Unternehmen mit unmittelbarer Mehrheitsbeteiligung des Bundes sowie die FidAR-WoB-Indizes.

<sup>3</sup>Bspw. hinsichtlich der Erhöhung des Frauenanteils auf den Ebenen unterhalb der Geschäftsleitung.

<sup>4</sup>Mehr zur Historie der Gesetze unter [www.bmfsfj.de/frauen-in-fuehrungspositionen](http://www.bmfsfj.de/frauen-in-fuehrungspositionen)

**Einfach erklärt: Gesetzlicher Rahmen der FÜPo-Gesetze**

FÜPoG und FÜPoG II regeln als sog. „Mantelgesetze“<sup>5</sup> zahlreiche Änderungen der einschlägigen Spezialgesetze (z. B. Handelsgesetzbuch, Aktiengesetz, GmbH-Gesetz sowie SE-Ausführungsgesetz). Dabei war es dem Gesetzgeber wichtig, die folgenden Instrumente, die der im Grundgesetz verankerten Gleichberechtigung dienen, umzusetzen:

- Geschlechterquote (Abschnitt 1);
- Zielgrößen (Abschnitt 2);
- Mindestbeteiligungsgebot (Abschnitt 3);
- Berichtspflichten und Begründungserfordernis bei der Festlegung der Zielgröße Null (Abschnitt 4);
- Verschärfung der Sanktionen (Abschnitt 5);
- Gesetzliche Regelungen zu „Stay on Board“ (Abschnitt 6);

Diese werden in der Grafik in Abbildung 2 dargestellt und im Folgenden erläutert.

<b>FÜPoG und FÜPoG II: Wesentliche aktuelle gesetzliche Regelungen</b>			
<b>Betroffene Unternehmen</b>	<b>Börsennotierung</b>	<b>Börsennotiert</b>	<b>Börsennotiert</b>
	<b>Mitbestimmung</b>	<b>Paritätisch mitbestimmt (&gt; 2.000 AN)</b>	<b>Mitbestimmt (&gt; 500 AN)</b>
		<b>UND</b>	<b>ODER</b>
<b>Quote und Zielgrößen</b>	<b>Aufsichtsrat</b>	<b>Geschlechterquote mind. 30 %</b>	<b>Selbstbestimmte Zielgröße</b>
	<b>Geschäftsleitung</b> (insbes. Vorstand/Geschäftsführung)	<b>Mindestbeteiligungsgebot</b> (> 3 Personen)	<b>Selbstbestimmte Zielgröße</b>
	<b>1. und 2. Führungsebene</b> (unterhalb der Geschäftsleitung)	<b>Selbstbestimmte Zielgröße</b>	
<b>Pflicht zur Berichterstattung</b>	<b>Jährliche Angabe</b> in der Erklärung zur Unternehmensführung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einhaltung der Geschlechterquote</li> <li>• Einhaltung der Mindestbeteiligung</li> <li>• Erläuterung zur Zielgröße</li> <li>• Erläuterung zur Zielgröße = 0</li> <li>• Verschlechterungsverbot bei Zielgröße &lt; 30 %</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erläuterung zur Zielgröße</li> <li>• Erläuterung zur Zielgröße = 0</li> <li>• Verschlechterungsverbot bei Zielgröße &lt; 30 %</li> </ul>

**Abbildung 2: Wesentliche Regelungen von FÜPoG und FÜPoG II**

<sup>5</sup>Ein Mantelgesetz – auch Artikelgesetz genannt – ist ein Gesetz, durch das gleichzeitig mehrere Gesetze erlassen oder geändert werden, manchmal auch auf unterschiedlichen Rechtsgebieten.

## 2.2 Geschlechterquote im Aufsichtsrat

### Überblick zu den wesentlichen Regelungen der Geschlechterquote;

- ✓ **Zielgruppe:** ca. 100 börsennotierte UND paritätisch mitbestimmte Unternehmen (regelmäßig mehr als 2.000 Arbeitnehmende)<sup>6</sup>
- ✓ **Betroffene Gesellschaftsformen:** AG, Kommanditgesellschaft auf Aktien (im folgenden KGaA), Societas Europaea (SE)<sup>7</sup>
- ✓ **Betroffene Führungsebene:** Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat<sup>8</sup>
- ✓ **Regelungsinhalt:** feste Quote von 30 Prozent bei Neubesetzungen
- ✓ **Relevante Fristen:** keine neue Umsetzungsfrist; Wahlzeitpunkt der Aufsichtsorgane
- ✓ **Sanktion:** „Leerer Stuhl“

Die **Geschlechterquote** gilt für Aufsichtsorgane börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen in Höhe von **30 Prozent** des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts. Erfasst sind Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien oder SE mit Sitz im Inland. Das bedeutet, dass in einem Aufsichtsrat, der mehrheitlich aus Männern besteht, Frauen zu mindestens 30 Prozent repräsentiert sein müssen. Umgekehrt bedeutet dies auch, dass in einem von Frauen dominierten Aufsichtsrat mindestens 30 Prozent Männer vertreten sein müssen. Das Gesetz geht von Gesamterfüllung der 30 Prozent von Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite zusammen aus, bietet aber auch die Getrennterfüllung der 30 Prozent der Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite, deren Ergebnis wegen möglicher Abrundung der Zahlen unter den geforderten 30 Prozent liegen können. Dabei ist in allen Fällen auf volle Personenzahlen auf- bzw. abzurunden<sup>9</sup>. In einem aus 16 Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat bedeutet dies bei der Getrennterfüllung, dass sowohl für die Anteilseignerbank als auch für die Arbeitnehmerbank die rechnerischen Mindestanteile von 2,4<sup>10</sup> auf zwei Personen abzurunden sind.

Verstoßen Unternehmen gegen diese Regelung, greift die **Sanktion des leeren Stuhls**. Das bedeutet, dass Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern und ihre Entsendung ins Gremium ungültig sind, der Stuhl des Aufsichtsratsmitglieds bleibt im wahrsten Sinne des Wortes leer. Ein leerer Stuhl hat in der Praxis zur Folge, dass in einem paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat das ausgeglichene Verhältnis zwischen den Banken (Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter) nicht mehr gewährleistet ist. So ist davon auszugehen, dass vakante Positionen ggf. gesetzeskonform nachbesetzt werden. Diese Sanktion hat sich als wirksam gezeigt. Bislang ist diese Sanktion einmalig vorgekommen – bei der Aufsichtsratswahl bei Villeroy & Boch im Jahr 2017 wurde eine weitere, zweite Frau, die zur Erfüllung des Mindestquote von 30 Prozent auf der Arbeitnehmerseite erforderlich war, nicht gewählt. In der Folge wurde der Stuhl zunächst nicht besetzt. Diese Unterbesetzung führte dazu, dass der „leerer Stuhl“ 3 Monate lang andauerte. Demzufolge musste ein Gericht durch eine Ersatzbestellung eine Aufsichtsrätin berufen.

### Praxistipp:

*Sowohl bei Gesamt- als auch bei Getrennterfüllung muss der Aufsichtsrat zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und Männern bestehen. Für die Geschlechterzuordnung ist die personenstandsrechtliche Einordnung zum Zeitpunkt der Wahl maßgebend.*

<sup>6</sup> Ausgenommen sind sog. Tendenzbetriebe siehe § 118 BetrVG B

<sup>7</sup> Bei dualistischen SE bzgl. Aufsichtsorgan gem. § 17 Abs. 2 SEAG, bei monistischen SE bzgl. Verwaltungsrat gem. § 24 Abs. 3 SEAG.

<sup>8</sup> Der Begriff „Verwaltungsrat“ wird im Folgenden nur bezogen auf das Führungsorgan einer monistischen SE verwandt.

<sup>9</sup> Nach der für die Privatwirtschaft geltenden Regelung des § 96 Absatz 2 Satz 4 AktG.

<sup>10</sup> 16 Mitglieder \* 30% = 4,8 Mitglieder / 2 (Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter) = 2,4 Mitglieder – 2 Mitglieder pro Vertreterseite.

## 2.3 Zielgrößen

### Überblick zu den wesentlichen Regelungen der Zielgrößen:

- ✓ **Zielgruppe:** ca. 2.000 börsennotierte ODER einfach oder paritätisch mitbestimmte Unternehmen<sup>11</sup>
- ✓ **Betroffene Gesellschaftsformen:** AG, KGaA, GmbH, eG, Societas Cooperativa Europaea – Europäische Genossenschaft (im Folgenden SCE), Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (im Folgenden VVaG) und SE
- ✓ **Betroffene Führungsebenen:** Aufsichtsrat bzw. Verwaltungsrat, Geschäftsleitung<sup>12</sup> und die darunterliegenden zwei Führungsebenen
- ✓ **Regelungsinhalt:** individuelle Zielgrößenfestlegung (Grenze: Verschlechterungsverbot), Prozentangaben müssen vollen Personenanzahlen entsprechen
- ✓ **Relevante Fristen:** Zielgrößenfestlegung mindestens alle fünf Jahre – denn: Neben Zielgrößen sind Fristen für Erreichung festzulegen, die nicht länger als fünf Jahre sein dürfen (§ 74 Abs. 4 Satz 7 AktG)
- ✓ **Sanktion:** Bußgeld bei Verletzung der Berichts- und Begründungspflichten

Unternehmen, die börsennotiert sind oder mindestens der einfachen Mitbestimmung unterliegen, haben eine Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen für die folgenden Führungsebenen (siehe Abbildung 3):

- im Aufsichtsrat<sup>13</sup> (wenn nicht schon die Geschlechterquote gilt),
- in den Organen der Geschäftsleitung (wenn nicht Mindestbeteiligungsgebot gilt),
- in den beiden darunterliegenden Führungsebenen.

Danach ergibt sich je nach Zielgruppe das folgende Bild im Hinblick auf die Vorgaben und zuständigen Gesellschaftsorgane für Geschlechterquote, Mindestbeteiligung bzw. Zielgrößen:

<sup>11</sup> Ausgenommen sind sog. Tendenzbetriebe siehe § 118 BetrVG B.

<sup>12</sup> Zur besseren Lesbarkeit umfasst die Bezeichnung „Geschäftsleitung“ den Vorstand der Aktiengesellschaft bzw. der dualistischen SE, die Geschäftsführung der GmbH sowie den Verwaltungsrat mit geschäftsführenden Direktoren der monistischen SE. Sind spezifische Unternehmensformen gemeint, werden sie entsprechend benannt („Geschäftsführung“ für die GmbH, „Vorstand“ für die AG bzw. dualistische SE, Verwaltungsrat für die monistische SE).

<sup>13</sup> Der Begriff Aufsichtsrat umfasst im Folgenden auch den Fall des Verwaltungsrats einer monistischen SE.

Betroffene Zielgruppe / Betroffene Führungsebene	Börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	Börsennotierte Unternehmen	Paritätisch mitbestimmte Unternehmen nach Mitbestimmungsgesetz mit mehr als 2000 MA	Einfach mitbestimmte Unternehmen nach Drittelbeteiligungsgesetz mit mehr als 500 MA
<b>Aufsichtsrat</b>	<b>Geschlechterquote</b>	<b>Selbstbestimmte Zielgrößen</b>	<b>Selbstbestimmte Zielgrößen</b>	<b>Selbstbestimmte Zielgrößen</b>
vorgegeben bzw. festgelegt durch	Gesetz	Aufsichtsrat	Aufsichtsrat	Durch Gesellschafterversammlung, es sei denn ausdrücklich auf Aufsichtsrat übertragen
<b>Geschäftsleitung (GL)</b>	<b>Mindestbeteiligung</b>	<b>Selbstbestimmte Zielgrößen</b>	<b>Selbstbestimmte Zielgrößen</b>	<b>Selbstbestimmte Zielgrößen</b>
vorgegeben bzw. festgelegt durch	Gesetz	Aufsichtsrat	Aufsichtsrat	Durch Gesellschafterversammlung, es sei denn ausdrücklich auf Aufsichtsrat übertragen
<b>1. und 2. Führungsebene unterhalb GL</b>	<b>Selbstbestimmte Zielgrößen</b>	<b>Selbstbestimmte Zielgrößen</b>	<b>Selbstbestimmte Zielgrößen</b>	<b>Selbstbestimmte Zielgrößen</b>
vorgegeben bzw. festgelegt durch	Vorstand	Vorstand	Vorstand bzw. Geschäftsführung je nach Gesellschaftsform	Vorstand bzw. Geschäftsführung je nach Gesellschaftsform

**Abbildung 3: Überblick der wesentlichen Regelungen zu Geschlechterquote und Zielgrößen**

Börsennotierte Unternehmen, sowie Unternehmen, die nicht an der Börse gehandelt werden, aber entweder einfach oder paritätisch mitbestimmt werden, müssen Zielgrößen für den **Aufsichtsrat** festlegen<sup>14</sup>. Dabei bestimmt in der Regel<sup>15</sup> der Aufsichtsrat „für sich selbst“, welcher Frauenanteil in seinem Kontrollgremium bestehen soll. Die selbst zu bestimmende Zielgröße erfolgt als Prozentangabe, muss aber einer vollen Personenzahl entsprechen.

**Praxistipp:**

*Die Festlegung von Zielgrößen für den Aufsichtsrat erübrigt sich, wenn das Unternehmen bereits der gesetzlichen Geschlechterquote unterliegt. Gleiches gilt für den Vorstand dieser Gesellschaften, für den das Mindestbeteiligungsgebot gilt.*

Für die **Geschäftsleitung** der oben genannten Unternehmen<sup>16</sup> bestimmt regelmäßig ebenfalls der Aufsichtsrat<sup>17</sup> die Zielgröße für den Frauenanteil der jeweiligen Geschäftsleitungsorgane. Auch hier ist der Aufsichtsrat frei, die Höhe des Anteils festzulegen. Er ist lediglich an die Maßgabe gebunden, dass die Prozentangabe einer vollen Personenzahl entsprechen muss.

Für börsennotierte UND paritätisch mitbestimmte Unternehmen gilt hinsichtlich der Zielgrößenbestimmung für den Vorstand, wenn mehr als drei Mitglieder in der Geschäftsleitung vertreten sind, dass sie von der Zielgrößenpflicht ausgenommen sind. Für sie gilt das sog. Mindestbeteiligungsgebot, das in Abschnitt 3 ausführlich erläutert wird. Die Geschäftsleitung von den in Abbildung 3 dargestellten Unternehmen ist jedoch verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in den **beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsleitung** festzulegen.

<sup>14</sup> Für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen gilt nicht die (selbstbestimmte) Zielgröße, sondern die Geschlechterquote von 30 Prozent für den Aufsichtsrat.

<sup>15</sup> Eine Ausnahme bildet ein einfach mitbestimmtes Unternehmen in Form einer GmbH (> 500 Mitarbeitende, 1/3 Arbeitnehmeranteil im Aufsichtsrat). Hier wird die Zielgröße durch die Gesellschafterversammlung festgelegt, es sei denn, diese Zielgrößenbestimmung wurde auf den Aufsichtsrat übertragen.

<sup>16</sup> Börsennotiert oder mitbestimmt (einfach oder paritätisch).

<sup>17</sup> Auch hier gilt wieder die Ausnahmeregelung für einfach mitbestimmte GmbHs, vgl. Fußnote 18, also ggf. die Gesellschafterversammlung.

Diese Vorgabe soll die Anzahl qualifizierter Frauen in Führungspositionen erhöhen, um intern mittelfristig mehr Frauen für Spitzenpositionen aufzubauen. Diese Regelung dient dazu, eine Änderung der Unternehmenskultur auf allen Ebenen zu erreichen. Die beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsleitung müssen basierend auf den tatsächlich im jeweiligen Unternehmen existierenden Hierarchieebenen identifiziert werden.<sup>18</sup> Die Zielgrößen für die einzelnen Führungsebenen müssen nicht identisch sein, sondern können differieren.

Grundsätzlich gilt für alle Zielgrößen des Aufsichtsrates, der Geschäftsleitung und der beiden darunterliegenden Führungsebenen, dass die selbstbestimmte Zielgröße keinen Mindestprozentsatz<sup>19</sup> verlangt. Damit ist die Zielgröße Null keineswegs per se pflichtwidrig. Allerdings wird dann eine klare und verständliche Begründung erforderlich. Die Begründung muss ausführlich die Erwägungen darlegen, die der Entscheidung zugrunde liegen<sup>20</sup>. Außerdem wird mit der Zielgröße Null vom Unternehmen nach innen und außen kommuniziert, dass die Verantwortlichen des Unternehmens kein Interesse an einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen im jeweiligen Gremium haben.

**Praxistipp:**

*Nach Maßgabe des FüPoG II ist vorgegeben, dass die Angaben zu den Zielgrößen in Prozent vollen Personenzahlen entsprechen. Es sind konkret Vorgaben bezogen auf den Frauenanteil geregelt, nicht geschlechtsneutral (d. h., dass nicht beide Geschlechter zu gleichen Anteilen zu berücksichtigen sind) – wie bei der Geschlechterquote für den Aufsichtsrat.*

Eine Einschränkung der freien Wahl der Zielgröße gibt es für den Aufsichtsrat und die Geschäftsleitung, denn das sog. **Verschlechterungsverbot** ist bei der Zielgrößenfestlegung auf allen vier Ebenen zu beachten. Das Verschlechterungsverbot besagt im Wesentlichen, dass, wenn die Zielgröße unter 30 Prozent liegt, die jeweils festzusetzenden Zielgrößen nicht hinter dem Status quo des aktuellen Frauenanteils zurückbleiben dürfen. Falls das Unternehmen bereits angemessene Frauenbeteiligung von über 30 Prozent auf allen oder einigen Ebenen erreicht hat, kann es auf weitere Erhöhungen verzichten.

Es ist gesetzlich nicht gefordert, dass Zielgrößen zum Abschluss eines jeden Geschäftsjahres festgelegt werden. Eine langfristige Planung zur Erhöhung des Frauenanteils durch die Festlegung einer Zielgröße über drei, vier oder fünf Jahre ist ebenfalls möglich. Die Frist kann auf das Ende des Kalender- bzw. des Geschäftsjahres oder auf ein davon unabhängiges Datum gelegt werden.

<sup>18</sup> Unter einer Hierarchieebene sind organisatorische Einheiten zu verstehen, welche zueinander gleich berechtigt, aber einer gemeinsamen Führung untergeordnet sind.

<sup>19</sup> Eine Ausnahme bildet das Verschlechterungsverbot (siehe unten).

<sup>20</sup> Siehe weitere Ausführungen unter 2.4. Berichts- und Begründungspflichten.

## 2.4 Mindestbeteiligungsgebot

### Überblick zu den wesentlichen Regelungen zum Mindestbeteiligungsgebot:

- ✓ **Zielgruppe:** ca. 100 börsennotierte UND paritätisch mitbestimmte Unternehmen, die der 30-Prozent-Quote für den Aufsichtsrat unterliegen und von denen aktuell 60 Unternehmen mehr als drei Vorstände haben
- ✓ **Betroffene Gesellschaftsformen:** AG und SE
- ✓ **Betroffene Führungsebenen:** Vorstand bzw. Leitungsorgan<sup>21</sup> von mehr als drei Mitgliedern
- ✓ **Regelungsinhalt:** Mindestbesetzung mit einer Frau und einem Mann bei mehr als drei Mitglieder in der Geschäftsleitung<sup>22</sup>
- ✓ **Relevante Fristen:** Geltung seit 01.08.2022; bestehende Mandate bleiben bis zur regulären Beendigung unberührt
- ✓ **Sanktion:** „Leerer Stuhl“

Das FÜPoG II erweitert die beiden Bausteine **Geschlechterquote** und **Zielgrößen** um ein drittes Instrument zur Erhöhung gleichberechtigter Teilhabe in Führungspositionen: Besteht in börsennotierten UND paritätisch mitbestimmten Unternehmen der Vorstand aus mehr als drei Mitgliedern<sup>23</sup>, gilt zusätzlich ein **Mindestbeteiligungsgebot** zugunsten von Männern und Frauen. Ein vierköpfiger Vorstand muss also mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt werden.

Wird die Vorgabe des Mindestbeteiligungsgebotes nicht beachtet, ist die Bestellung des Vorstandmitgliedes nichtig. Auch hier greift also – wie bei der Missachtung der Geschlechterquote des Aufsichtsrates – die sog. **„Sanktion des leeren Stuhls“** (siehe dazu Abschnitt 1). Bestehende Mandate können aber über den Geltungszeitpunkt des **01.08.2022** hinaus bis zu dem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.

<sup>21</sup>Wegen der zwingenden Voraussetzung einer Börsennotierung sind von dem Mindestbeteiligungsgebot nur die Leitungsorgane der folgenden „börsentauglichen“ Gesellschaftsformen betroffen: Vorstand einer AG oder einer dualistischen SE bzw. Verwaltungsrat (dort die geschäftsführenden Direktoren) bei einer monistischen SE

<sup>22</sup>Geschäftsleitung umfasst im vorliegenden Text den Vorstand von AG und SE sowie die Geschäftsführung einer GmbH.

<sup>23</sup>Für die monistische SE mit Verwaltungsrat vgl. §40 Abs. 1 SEAG im Hinblick auf „geschäftsführende Direktoren“.

## 2.5 Berichts- und Begründungspflichten über die Einhaltung der Geschlechterquote und die Festlegung der Zielgrößen

### Überblick zu den wesentlichen Regelungen zur Berichtspflicht:

- ✓ **Zielgruppe:** ca. 2.000 börsennotierte ODER einfach ODER paritätisch mitbestimmte Unternehmen
- ✓ **Betroffene Gesellschaftsformen:** AG, KGaA, GmbH, eG, SCE, VVaG und SE
- ✓ **Betroffene Führungsebenen:** Aufsichtsrat, Geschäftsleitung und die darunterliegenden zwei Führungsebenen
- ✓ **Regelungsinhalt:** Erklärung zur Einhaltung von Geschlechterquote, Zielgrößen und/oder Mindestbeteiligungsgebot im Rahmen der Erklärung zur Unternehmensführung
- ✓ **Relevante Fristen:** innerhalb der ersten drei Monate des Geschäftsjahres seit Inkrafttreten am 12.08.2021 bzgl. Bericht für das nach dem 31.12.2020 beginnende Geschäftsjahr
- ✓ **Sanktion:** Bußgeld bei Nichtbeachtung

Berichte über die Einhaltung der Geschlechterquote und die Festlegung der Zielgrößen waren schon Bestandteil des FüPoG. Das FüPoG II hat diese Informationspflicht der Unternehmen noch um Angaben zu den Fristen und zur Einhaltung des neuen **Mindestbeteiligungsgebots** im Vorstand erweitert. Berichtet wird im Rahmen einer **Erklärung zur Unternehmensführung**, die in den Lagebericht aufzunehmen ist.

Folgende **Frist** ist zu beachten: Für lageberichtspflichtige Gesellschaften legt das HGB die Aufstellung in den ersten **drei Monaten** des neuen Geschäftsjahres fest.<sup>24</sup>

### **Praxistipp:**

*Für kleine Kapitalgesellschaften, die ihre Erklärung nur online veröffentlichen und keinen Lagebericht erstellen müssen, gibt es keine konkreten zeitlichen Vorgaben. Dennoch wird aus praktischen Gründen und zur Sicherheit empfohlen, die Erklärung innerhalb der ersten drei Monate des neuen Geschäftsjahres zu erstellen. Eine spätere Erstellung ist nur zulässig, wenn sie dem normalen Geschäftsverlauf entspricht und spätestens innerhalb der ersten sechs Monate des neuen Geschäftsjahres erfolgt.*

<sup>24</sup> Gemäß § 264 Abs. 1 Satz 3 HGB.

### Überblick zu den wesentlichen Regelungen zur Begründungspflicht bei Zielgröße von Null:

- ✓ **Zielgruppe:** ca. 2.000 börsennotierte ODER einfach ODER paritätisch mitbestimmte Unternehmen
- ✓ **Betroffene Gesellschaftsformen:** AG, KGaA, GmbH, eG, SCE, VVaG und SE
- ✓ **Betroffene Führungsebenen:** Aufsichtsrat, Geschäftsleitung und die darunterliegenden zwei obersten Führungsebenen
- ✓ **Regelungsinhalt:** Null-Zielgröße verlangt klare und verständliche Begründung mit ausführlicher Darlegung der Erwägungen im Rahmen der „Erklärung zur Unternehmensführung“
- ✓ **Relevante Fristen:** seit Inkrafttreten am 12.08.2021 Begründungspflicht, Bericht für das nach dem 31.12.2020 beginnende Geschäftsjahr
- ✓ **Sanktion:** Bußgeld bei Nichtbeachtung

Durch das FüPoG II neu hinzugekommen ist die Verpflichtung, eine klare und verständliche Begründung abzugeben, wenn eine Zielgröße von Null festgelegt wird. Dabei sind die der Entscheidung zugrundeliegenden Erwägungen ausführlich darzulegen. Das betrifft die Festlegung des Aufsichtsrats für sich selbst oder der Geschäftsleitung solcher Unternehmen, die nicht schon die Geschlechterquote bzw. die Mindestbeteiligung einzuhalten haben, sowie die Beschlüsse der Geschäftsleitung bezüglich der Besetzung der ersten und zweiten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsleitung. Die Begründung selbst muss im selben Berichtsteil wie die Festlegung der Zielgröße erfolgen und soll in der Regel 100 -150 Wörter betragen.

So wird zwar ausdrücklich die Null-Zielgröße als zulässig akzeptiert, allerdings muss eine ausreichende Begründung erfolgen. Dadurch soll zusammen mit der Veröffentlichung im Rahmen der Erklärung zur Unternehmensführung der (öffentliche) Druck erhöht werden, die Null-Zielgröße künftig nur noch als Ausnahme zu akzeptieren. Die Gesetzesbegründung betont, dass die Begründung dem **Ausnahmecharakter** gerecht werden muss und umfassende, sorgfältige Überlegungen vorangehen sollten. Ausnahmen sind möglich, wenn das Gremium bereits vollständig besetzt ist und keine Vertragsbeendigungen oder Wechsel anstehen, da bestehende Mandate weitergeführt werden können. Zur Orientierung: Nach dem gesetzlichen Leitbild gelten für Aufsichtsrats- oder Vorstandspositionen (rund) fünf Jahre als jeweilige Amtszeit.

### Hinweis zu relevanten Fristen:

Die neuen Regelungen für Geschlechterquote und Zielgrößen, einschließlich der Begründung für Null-Zielgrößen und der Vorgabe, dass Prozentangaben ganzen Personenzahlen entsprechen müssen, gelten seit dem 12.08.2021. Falls zuvor eine Quote mit einer Erreichungsfrist über diesen Stichtag hinaus festgelegt wurde, ist vor Ablauf der Frist (maximal fünf Jahre) keine erneute Festlegung erforderlich. Zwischenberichte sind nicht notwendig, jedoch müssen die selbst gesetzten Festlegungen für jedes abgelaufene Geschäftsjahr erneut angegeben werden.

Die Pflicht zur Begründung fußt also weiterhin auf der Prämisse, dass die gleichberechtigte Teilhabe bzw. eine signifikante Steigerung des Frauenanteils die Bereitschaft voraussetzen, gerade auch die operativen Leitungsorgane mit Frauen zu besetzen. Daher soll der Entscheidung für die Zielgröße Null eine „*gewissenhafte Auseinandersetzung*“ vorausgehen. Unternehmen sollen ernsthafte Überlegungen anstellen, die die interessierte Öffentlichkeit flankiert von den mit der Begründungspflicht einhergehenden Berichtspflichten auch prüfen und beurteilen kann. Der öffentliche Druck soll die Bereitschaft zum Handeln erhöhen.

## 2.6 Verschärfung der Sanktionen

Das FÜPoG II verschärft die Sanktionen. Die **Bußgeldbewehrung**<sup>25</sup> bei Missachtung von Pflichten wurde erweitert und gilt nun z. B. auch für Unternehmen, die keinen Lagebericht erstellen müssen, sondern lediglich die entsprechende Erklärung auf ihrer Internetseite veröffentlichen müssen. Zudem kann eine Zuwiderhandlung gegen die Erklärungspflicht nicht dadurch ausgeschlossen werden, dass die entsprechenden Festlegungen von Zielgrößen oder Erklärungen zur Erreichung auch der Geschlechterquote einfach ganz oder teilweise unterbleiben.

### **Hinweise zu relevanten Fristen:**

Die Änderungen im HGB gelten erst für die **nach dem 31.12.2020 beginnenden** Geschäftsjahre. Das betrifft sowohl die Berichtspflichten als auch die Erweiterung der Sanktionen auf die neuen Berichtspflichten.

Zu beachten ist, dass das Mindestbeteiligungsgebot für den Vorstand aber erst ab dem **01.08.2022** gilt. Daher kann eine Berichts- und Begründungspflicht dazu frühestens in der Erklärung für das Geschäftsjahr nach diesem Stichtag realisiert werden. Entspricht das Geschäftsjahr dem Kalenderjahr, wäre frühestens in den ersten Monaten des Jahres 2023 eine Erklärung abzugeben. Hinzu kommt, dass bestehende Mandate zu Ende geführt werden können.

Die Höhe eines Bußgeldes richtet sich nach der Unternehmensgröße und dem Adressaten. Grundsätzlich beträgt die Geldbuße bis zu 50.000 Euro, für kapitalmarktorientierte Unternehmen – je nachdem welcher Betrag höher ist – entweder maximal zwei Millionen Euro oder das Zweifache des aus der Ordnungswidrigkeit gezogenen wirtschaftlichen Vorteils.

Damit einher geht die Offenlegungspflicht. Sie ist innerhalb eines Jahres bzw. in den ersten vier Monaten bei kapitalmarktorientierten Unternehmen nach Geschäftsjahresschluss zu erfüllen.

### **Beispiel für die Offenlegungspflicht:**

Geschäftsjahr: 01.01.2023–31.12.2023

Bericht bis zum 31.03.2024

Offenlegung frühestens zum 30.04.2024

---

<sup>25</sup> Bußgeldbewehrung bedeutet, dass gegen eine Rechtsvorschrift verstoßen wird und dieser Verstoß mit einer Geldstrafe belegt oder bewehrt (von „als Waffe“ eingesetzt) wird.

## 2.7 Gesetzliche Regelungen zu „Stay on Board“

### Überblick zu den wesentlichen Regelungen zu „Stay on Board“<sup>26</sup>:

- ✓ **Zielgruppe und betroffene Führungsebene:** Geschäftsführende Organe der AG, SE oder GmbH, die aus mehreren Personen bestehen, unabhängig von Börsennotierung oder Mitbestimmung
- ✓ **Betroffene Gesellschaftsformen:** AG, SE, GmbH SE
- ✓ **Betroffene Führungsebenen:** Geschäftsleitung, wenn mehrköpfig
- ✓ **Regelungsinhalt:** Anspruch auf den Widerruf der Bestellung bei Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit oder Krankheit verbunden mit dem Anspruch auf Wiederbestellung
- ✓ **Relevante Fristen:** Maximal 12 Monate
- ✓ **Sanktion:** keine klassischen Sanktionen; bei Verletzung ggf. Schadensersatzpflicht gegenüber Betroffenen

Mit Einführung des FüPoG 2021 gilt in Deutschland die sog. „Stay on Board“-Regelung. Sie regelt eine vorübergehende **Auszeit für Mutterschutz, Eltern- oder Pflegezeit und den Anspruch auf Neubestellung** in Geschäftsleitungspositionen in AGs, SEs oder GmbHs. Sie ermöglicht es Mitgliedern der Geschäftsleitung, wenn sie wegen der Geburt eines Kindes, längerer Krankheit oder eines Pflegefalls in der Familie vorübergehend ihr Amt nicht wahrnehmen können, nicht wie bisher ihr Amt niederlegen zu müssen, sondern „an Bord“ zu bleiben. In der Vergangenheit hatten Geschäftsleitungsmitglieder aus Haftungsgründen in den oben beschriebenen Situationen regelmäßig ihr Mandat zurückgegeben.

Nunmehr kann ein Mitglied der Geschäftsleitung eines Unternehmens auf Antrag den Aufsichtsrat<sup>27</sup> um Widerruf der Bestellung ersuchen. Der Widerruf kann höchstens zwölf Monate dauern. Nach Ablauf des gesetzlichen Schutzes wie bspw. Mutterschutz wird die Person der Geschäftsleitung dann wiederbestellt<sup>28</sup>.

<sup>26</sup> § 84 Abs. 3 AktG; § 38 Abs. 3 GmbHG; § 40 Abs. 6 SEAG.

<sup>27</sup> Zuständig ist das für die Berufung zuständige Gesellschaftsorgan: bei einer monistischen SE ggf. Verwaltungsrat, bei GmbHs ggf. auch die Gesellschafterversammlung, je nach satzungsrechtlicher Ausgestaltung.

<sup>28</sup> Die Wiederbestellung ist gesetzlich garantiert.

### 3. Fazit und Ausblick

Durch das zweite Führungspositionen-Gesetz hat der Gesetzgeber die rechtlichen Vorgaben ausgeweitet, um die gleichberechtigte Teilhabe umfassender zu fördern. Der rechtliche Rahmen und die formulierten Sanktionen bei einer Nichtbeachtung haben bei einigen Unternehmen Unsicherheit hervorgerufen oder sind nur begrenzt bekannt. Daher sollen die vorliegenden Erläuterungen der Bestandteile der Führungspositionen-Gesetze Unternehmen einerseits dabei unterstützen, die gesetzliche Betroffenheit zu hinterfragen und entsprechend rechtskonform zu handeln. Andererseits können sie eine Inspirationsquelle für all jene Unternehmen sein, die aktuell zwar keiner verbindlichen gesetzlichen Basis unterliegen, die jedoch ihren Beitrag für Gleichberechtigung im Unternehmen und damit auch in der Gesellschaft leisten möchten. Derart chancengerecht gut aufgestellt haben Unternehmen nicht nur einen besseren Zugang zum Kapitalmarkt und bessere Werte im Nachhaltigkeitsbericht, sondern profitieren auch von einem größeren Pool an qualifizierten Fachkräften, die den Fachkräftemangel abfedern. Gelebte Geschlechtergerechtigkeit fungiert damit auch als Werbung für Unternehmen auf dem Markt für Bewerber\*innen. Transparenz – im Unternehmen und nach außen – wird somit zu einem weiteren Schlüssel bei der Umsetzung des FüPoG II und trägt zur Zufriedenheit der Beschäftigten bei.

Die Führungspositionen-Gesetze sehen auch das regelmäßige Monitoring in allen Regelungsbereichen vor. Die so geschaffene Transparenz setzt weitere Impulse für die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Für den Bereich der Privatwirtschaft können sich die Unternehmen selbst, aber auch Beschäftigte und die Öffentlichkeit über die Fortschritte in den Women-on-Board-Indizes von FidAR und den jährlichen Informationen der Bundesregierung u. a. auf der Webseite des Bundesfamilienministeriums ([www.bmfsfj.de/frauen-in-fuehrungspositionen](http://www.bmfsfj.de/frauen-in-fuehrungspositionen)) zum Gesetz informieren.

Ergänzend finden sich in der weiteren Publikation in der Reihe DGFP Wissenswert „Maßnahmen zur Realisierung gleichberechtigter Teilhabe in Führungspositionen“ konkrete Handlungsempfehlungen für Unternehmen, um gleichberechtigte Teilhabe in Führungspositionen zu verwirklichen. Sie stammen aus dem Praxisleitfaden von FidAR e. V., der anhand von Umfragen und Interviews mit Führungskräften börsennotierter und mittelständischer Unternehmen erstellt wurde. Die im Rahmen dieses Leitfadens genannten Maßnahmen sind keinesfalls als abschließende Liste zu begreifen. Denn die Verantwortlichen wissen für ihre Unternehmen und ihre Belegschaft am besten, welche Maßnahmen sinnvoll und passend sind. Eines ist aber essentiell: Die Maßnahmen zur Umsetzung von FüPoG und FüPoG II dürfen nicht nur auf dem Papier stehen; sie müssen gelebt werden, damit sich in den Unternehmen nachhaltig etwas ändert. Entscheidend für die Geschlechtergerechtigkeit sind hierbei nicht die Einzelmaßnahmen, sondern ihre jeweilige Kombination und Intensität.

## Anhang

### Gleichberechtigte Teilhabe als Verfassungsvorgabe

#### Grundgesetz (GG), Art. 3 Abs. 2 GG

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

### Hinweis zu Gesetzestexten von FüPoG und FüPoG II

Durch FüPoG und FüPoG II sind seit 2015 zahlreiche insbesondere gesellschaftsrechtliche Rechtsgrundlagen modifiziert worden (u. a. AktG, GmbHG, SEAG, HGB, Mitbestimmungsgesetz, Drittelmitbestimmungsgesetz). Als sogenannte Mantelgesetze<sup>29</sup>, durch die gleichzeitig mehrere Gesetze erlassen bzw. geändert werden, sind die beiden Gesetze aber aus sich heraus nicht leicht verständlich, da der jeweilige Kontext fehlt, in die die gesetzlichen Neuregelungen eingebettet sind. Vor diesem Hintergrund erschien es im Rahmen dieses Praxisleitfadens entbehrlich, den gesamten Gesetzestext abzdrukken. Nachstehend finden sich aber die relevanten Gesetze, auf die das FüPoG und FüPoG II weitreichende Auswirkungen hatten, in ihren jeweils aktuellen Fassungen mit den Verweisen zu den Artikeln des FüPoG und FüPoG II. Für Interessierte sind zudem nachstehend Links zu den jeweils verabschiedeten Gesetzestexten von FüPoG und FüPoG II aufgeführt:

#### FüPoG:

[https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBI&jumpTo=bgbl115s0642.pdf#\\_\\_bgbl\\_%2F%2F\\*%5B%40attr\\_id%3D%27bgbl115s0642.pdf%27%5D\\_\\_1709288416138](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&jumpTo=bgbl115s0642.pdf#__bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl115s0642.pdf%27%5D__1709288416138)

#### FüPoG II:

[https://www.bmj.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetzgebung/BGBI/Bgbl\\_FuePog.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bmj.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetzgebung/BGBI/Bgbl_FuePog.pdf?__blob=publicationFile&v=3)

Ein kurzes **Erklärvideo** zum FüPoG II des BMFSFJ erläutert die wesentlichen Bestandteile des Gesetzes und ist zu finden unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/frauen-in-fuehrungspositionen>.



<sup>29</sup> Mantelgesetze werden auch Artikelgesetze genannt.

## **FidAR im Profil**

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V. ist eine überparteiliche, unabhängige, gemeinnützige und überregionale Initiative, die 2006 von Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik ins Leben gerufen wurde. FidAR strebt eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen und die Verbesserung der Unternehmenskontrolle an. Ziel der Initiative ist die paritätische Besetzung aller Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft. FidAR verfolgt diese Ziele im engen Austausch mit Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und in Kooperation mit den relevanten Wirtschafts- und Frauenverbänden. FidAR ist ein Netzwerk für Frauen und Männer und hat über 1.400 Mitglieder, die wichtige Positionen in Wirtschaft, Wissenschaft und öffentlichem Leben einnehmen.

**Weiterführende Informationen zu FidAR unter [www.fidar.de](http://www.fidar.de).**

## **Kontakt**

### **Prof. Dr. Anja Seng**

Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

Fon +49 (30) 887 14 47 16

E-Mail [anja.seng@fidar.de](mailto:anja.seng@fidar.de)

### **Monika Schulz-Strelow**

Projektleitung Studien, Gründungspräsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

Fon +49 (30) 887 14 47 13

E-Mail [monika.schulz-strelow@fidar.de](mailto:monika.schulz-strelow@fidar.de)

### **FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V., Berlin**

Kurfürstendamm 61

10707 Berlin

Fon +49 (30) 887 14 47 0

E-Mail [geschaeftsstelle@fidar.de](mailto:geschaeftsstelle@fidar.de)

## **Ihre DGFP – Ihr HR-Kompetenz- und Karrierenetzwerk**

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP) ist seit 1952 das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Professionals. Wir organisieren den Erfahrungsaustausch für Personaler, qualifizieren in HR- und Führungsthemen und sind die Stimme des Personalmanagements gegenüber Politik und Gesellschaft. In unserem Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen sowie zahlreiche Persönlichkeiten aus dem Human-Resources-Management. Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen, begleiten Personaler in ihrer Karriere und sind die Stimme des HR-Management gegenüber Politik und Gesellschaft. Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Hier engagieren sich jährlich über 4.000 HR-Entscheider und HR-Manager in rund 100 ERFA-Gruppen. Darüber hinaus bieten wir anerkannte Aus- und Weiterbildungsprogramme zu HR- und Führungsthemen an. In unseren Studien und Publikationen bündeln wir aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen.

## **Impressum**

**Publikationsreihe DGFP // Wissenswert**  
**Einfach erklärt: Gesetzlicher Rahmen der FüPo-Gesetze**

### **Herausgeber**

**Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.**

Linkstraße 2  
10785 Berlin  
[www.dgfp.de](http://www.dgfp.de)

Kai H. Helfritz, MBA  
Leiter Mitgliedermanagement & Kooperationen  
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.  
Linkstraße 2  
10785 Berlin  
[helfritz@dgfp.de](mailto:helfritz@dgfp.de)

Fon 030 8145543-70

### **Copyright**

Der Herausgeber behält sich das ausschließliche Recht auf Vervielfältigung und Nachdruck der veröffentlichten Beiträge, auch in elektronischer Form, vor. Jede, auch die auszugsweise Veröffentlichung bedarf der Zustimmung des Herausgebers.