

URL: <http://www.deloitte-tax-news.de/unternehmensrecht/zweites-fuehrungspositionen-gesetz-fuepog-ii.html>

📅 27.04.2021

Unternehmensrecht

## **Zweites Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II): Vorstandsbesetzung unter Berücksichtigung der Frauenquote**

Frauen in Vorständen großer Unternehmen sind heute nach wie vor selten anzutreffen. Das sog. zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) soll nun mit neuen verbindlichen Vorgaben für die Besetzung von Vorstandsmandaten und Regelungen zu diesbezüglichen Zielgrößen Abhilfe schaffen.

Mit Inkrafttreten des FüPoG II werden nun erstmals gesetzliche Regelungen für die Besetzung von Vorstandsmandaten mit Frauen für börsennotierte und zugleich der paritätischen Mitbestimmung unterliegende Unternehmen aufgestellt. Auch bei der Festsetzung der Zielgrößen gelten künftig neue Pflichten.

### **Verbindliche Vorgaben für die Besetzung des Vorstands**

Frauen sind aktuell in den Vorständen großer Unternehmen nach wie vor unterrepräsentiert: Von den rund 70 vom FüPoG II betroffenen Unternehmen der Privatwirtschaft, haben aktuell rund 30 keine einzige Frau im Vorstand (siehe BMFSFJ, [Quote für mehr Frauen in Führungspositionen: Privatwirtschaft](#)).

Dies könnte sich nun mit Inkrafttreten des FüPoG II ändern: Erstmals werden verbindliche Vorgaben für die Besetzung des Vorstands festgelegt. Adressaten der neuen Regelungen sind börsennotierte und zugleich paritätisch mitbestimmte Unternehmen der Privatwirtschaft sowie bestimmte Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes. Die Aufsichtsräte der betroffenen Unternehmen müssen künftig mindestens eine Frau und einen Mann in den Vorstand berufen, wenn dieser aus mehr als drei Personen besteht. Eine weitere Staffelung entsprechend der Größe des Gremiums sieht die neue Regelung nicht vor. Sollten sich die betroffenen Unternehmen nicht daran halten, so drohen künftig rechtliche Folgen: Die Bestellung eines Vorstandsmitglieds unter Missachtung der neuen Regelung ist nichtig. Die neuen Vorgaben gelten für künftige Bestellungen und die bestehenden Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.

### **Begründungspflicht bei Festlegung der Zielgröße Null**

Die bisherigen Regelungen zur Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil in Vorständen (eingeführt mit dem FüPoG I im Mai 2015) haben sich in der Praxis als "zahnloser Tiger" erwiesen. Die Mehrheit der betroffenen Unternehmen gab sich gar keine Zielgröße oder legte die Zielgröße Null – also das Ziel, null Vorstandsmandate mit Frauen zu besetzen – fest.

Auch mit Inkrafttreten des FüPoG II wird die Festlegung der Zielgröße Null weiter möglich bleiben. Legen Aufsichtsrat oder Vorstand (bezogen auf die Führungsebene) aber künftig die Zielgröße Null fest, müssen sie dies klar und verständlich begründen. Die Begründung muss ausführlich die Erwägungen darlegen, die der Entscheidung zugrunde liegen (§§ 76 Abs. 4 S. 3 und 4, 111 Abs. 5 S. 3 und 4 AktG-E). Die Begründung ist wiedergabefähig zu protokollieren, da sie Gegenstand der Berichtspflichten nach § 289f Abs. 2 Nr. 4, Abs. 4 HGB-E ist, und ihre Veröffentlichung wird durch Bußgeldvorschriften sichergestellt (§ 334 Abs. 1 S. 1 Nr. 3, 3a und 4 i. V. m. S. 2 und 3 HGB-E).

### **Fazit: Die Zukunft wird es zeigen**

Durch die neuen verbindlichen Vorgaben für die Vorstandsbesetzung werden jedenfalls bei den betroffenen Unternehmen mit entsprechend großem Vorstand künftig zwingend Frauen im Vorstand vertreten sein. Aufgrund des kleinen Adressatenkreises dürften die faktischen Auswirkungen auf den Frauenanteil in Vorständen allgemein jedoch überschaubar bleiben.

Die neue Begründungspflicht bei Festlegung der Zielgröße Null wird den positiven Trend des Frauenanteils in Führungspositionen weiter unterstützen. Ob die Unternehmen die

Begründungspflicht aber auch tatsächlich zum Anlass nehmen, deutlich über Null liegende Zielgrößen für den Frauenanteil festzusetzen, bleibt abzuwarten.

---

[www.deloitte-tax-news.de](http://www.deloitte-tax-news.de)

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.