

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Thomas Ehrhorn, Frank Pasemann, Nicole Höchst, Martin Reichardt, Johannes Huber, Marc Bernhard, Marcus Bühl, Matthias Büttner, Petr Bystron, Tino Chrupalla, Joana Cotar, Siegbert Droese, Dr. Michael Ependiller, Dietmar Friedhoff, Dr. Götz Frömming, Albrecht Glaser, Franziska Gminder, Kay Gottschalk, Dr. Roland Hartwig, Martin Hebner, Karsten Hilse, Martin Hohmann, Dr. Bruno Hollnagel, Norbert Kleinwächter, Jörn König, Enrico Komning, Steffen Kotré, Dr. Rainer Kraft, Rüdiger Lucassen, Jens Maier, Dr. Lothar Maier, Andreas Mrosek, Volker Münz, Jürgen Pohl, Uwe Schulz, Thomas Seitz, Dr. Dirk Spaniel, Dr. Harald Weyel, Dr. Christian Wirth und der Fraktion der AfD

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Aktiengesetzes

A. Problem

Artikel 3 Abs. 2 und 3 des Grundgesetzes verlangt, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind und gebietet es u. a., niemanden aufgrund seines Geschlechts zu bevorzugen oder zu benachteiligen. Das bedeutet für Gesetze, dass sie in dieser Hinsicht die Neutralität einzuhalten haben.

Auswahlkriterium etwa für die Besetzung einer bestimmten Stelle hat somit lediglich die persönliche Eignung einer Person in Bezug auf das zu besetzende Tätigkeitsgebiet zu sein, nicht aber irgendeine sachfremde Erwägung.

In Verkennung dieses grundgesetzlichen Gebots der Neutralität hat der Gesetzgeber aber am 01.05.2015 neben entsprechenden Folgevorschriften in das Aktiengesetz den § 76 Abs. 4 eingeführt, wonach der Vorstand von börsennotierten oder der Mitbestimmung unterliegenden Gesellschaften für die unmittelbar nachgeordneten Führungsebenen innerhalb bestimmter Fristen Zielgrößen für einen Frauenanteil festzulegen hat, wobei diese die jeweils erreichte Größe nicht mehr unterschreiten darf, sofern insoweit noch keine 30 % erreicht sind. Außerdem ist dort seither in § 96 Abs. 2 und 3 sowie § 111 Abs. 5 vorgegeben, dass sich der Aufsichtsrat von Gesellschaften, die börsennotiert sind und für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montanmitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsänderungsgesetz gilt, auch bei grenzüberschreitender Verschmelzung, zu mindestens 30 % aus Frauen oder Männern zusammensetzen muss, bzw. börsennotierte Aktiengesellschaften, die der Mitbestimmung unterliegen, eine Zielgröße für den Frauenanteil in Aufsichtsräten festzulegen haben. Soweit diese Zielgröße unter 30 % in Aufsichtsräten und Vorständen liegt, dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Zur Erreichung dieser Zielgrößen sind Fristen festzulegen, die nicht länger als fünf Jahre sein dürfen.

Derartige gesetzliche Regelungen, die geschlechtsbezogen Einfluss auf die Postenbesetzung in Wirtschaftsunternehmen nehmen, diskriminieren sowohl Frauen als auch Männer in verfassungswidriger Weise.

Zum einen setzt dies Frauen herab, die beruflich erfolgreich sind und alle Qualitäten mitbringen, um in geeigneter Weise die Funktion einer Aufsichtsrats- oder Vorstandsposition auszuüben und die deshalb in solche Stellungen gelangen. Aufgrund der gesetzlichen Regelung wird ihr selbst erreichter Erfolg diskreditiert, denn zwangsläufig wird die Berufung derartiger Frauen in eine solche Funktion von außen als dem gesetzlichen Zwang geschuldet, betrachtet. Dieses Phänomen wird gemeinhin mit dem Stichwort der „Quotenfrau“ charakterisiert.

Zum anderen diskriminiert die Quotenregelung aber auch in unzulässiger Weise Männer. Das Quorum potentiell für die Besetzung dieser Posten geeigneter männlicher Bewerber liegt regelmäßig um ein Vielfaches über dem weiblicher Mitbewerber. Die Quote weiblicher geeigneter Mitbewerber liegt zumeist in den jeweiligen Branchen bzw. Betrieben nicht annähernd bei 30 %. Allein aufgrund eines sog. Ausreißers im Bereich des Gesundheitswesens mit 37,2 % liegt das Quorum weiblicher Führungskräfte im Durchschnitt bei etwa 22,5 %. In vielen Branchen wird dieser Durchschnittswert aber weit unterschritten. Das hat schlicht damit zu tun, dass in der Vergangenheit wesentlich weniger Frauen als Männer ihr Leben der beruflichen Karriere in der Weise untergeordnet haben, dass sie im Management privater Unternehmen in solche Führungspositionen aufgestiegen sind.

Mit der gesetzlichen Quotenregelung ist es dadurch für eine Frau um ein Vielfaches einfacher, eine derartige Spitzenposition im Aufsichtsrat oder Vorstand oder eine leitende Führungsposition eines Wirtschaftsunternehmens zu erreichen, als für einen Mann. Das ist eklatant verzerrend und bringt oft die männlichen Bewerber allein wegen ihres Geschlechts um die Früchte ihrer harten beruflichen Leistung.

B. Lösung

Das eingangs dargestellte Problem lässt sich ohne weiteres dadurch lösen, dass die die diskriminierenden und verfassungswidrigen Frauenquotenvorgaben nach § 76 Abs. 4, § 96 Abs. 2 und 3 sowie § 111 Abs. 5 AktG sowie die entsprechenden Folgevorschriften nach § 124 Abs. 2 S. 2, § 127 S. 4 und § 250 Abs. 1 Nr. 5 AktG ersatzlos gestrichen werden.

C. Alternativen

Geeignete und angemessene Alternativen zu dem ersatzlosen Entfallen der Regelungen der § 76 Abs. 4, § 96 Abs. 2 und 3 sowie § 111 Abs. 5 AktG sowie den entsprechenden Folgeregelungen gibt es nicht, um der mit diesen Regelungen einhergehenden Verfassungswidrigkeit zu begegnen.

D. Kosten

Kosten für den Bund sind mit dem vorliegenden Gesetzentwurf nicht verbunden.

E. Erfüllungsaufwand

Die vorliegend beantragte Gesetzesänderung führt zu einer Kostenersparnis in der Wirtschaft, da zukünftig keinerlei Verwaltungsaufwand mehr im Hinblick auf die Einhaltung und Kontrolle der Frauenquote in privaten Unternehmen mehr getrieben werden muss.

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Aktiengesetzes

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Aktiengesetzes

Das Aktiengesetz in seiner Fassung der Bekanntmachung vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1089), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2446) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 76 Absatz 4 wird aufgehoben.
2. § 96 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Absätze 2 und 3 werden aufgehoben.
 - b) Absatz 4 wird Absatz 2.
3. § 111 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 5 wird aufgehoben.
 - b) Absatz 6 wird Absatz 5.
4. § 124 Absatz 2 Satz 2 wird aufgehoben.
5. § 127 Satz 4 wird aufgehoben.
6. § 250 Absatz 1 Nummer 5 wird aufgehoben.

Artikel 2

Inkrafttreten

Das Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Berlin, den 29. Januar 2019

Dr. Alice Weidel, Dr. Alexander Gauland und Fraktion

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Dass Frauen und Männer bei vergleichbarer Qualifikation gleichermaßen geeignet sind, eine Spitzen- oder leitende Führungsposition in einem Wirtschaftsunternehmen auszufüllen, steht außer Frage. Nur hat das einzige ausschlaggebende Kriterium bei der Besetzung einer solchen Position dasjenige der Geeignetheit zu sein, die sich aufgrund der beruflichen Lebensläufe ergibt.

Die Einführung der Frauenquoten in das Aktiengesetz im Jahre 2015 steht grundsätzlich mit der Wirtschaftsordnung der Bundesrepublik Deutschland nicht in Übereinstimmung. Nach der hier angestrebten Wirtschaftsordnung soll sich Qualität am Markt durchsetzen. Das gilt auch für Personalentscheidungen. Das Geschlecht ist aber nach ganz herrschender Meinung ausdrücklich kein Qualitätsmerkmal.

Da die Regelungen des § 76 Abs. 4, § 96 Abs. 2 bis 4 und des § 111 Abs. 5 nebst ihren Folgevorschriften zudem eklatant gegen den Gleichheitsgrundsatz nach Art. 3 Abs. 2 und 3 des Grundgesetzes verstoßen, dürfen sie ohnehin nicht länger Bestandteil der deutschen Rechtsordnung sein.

Mit der in den §§ 76, 96 und 111 AktG vorgesehenen Frauenquoten für Führungsfunktionen, Aufsichtsräte und Vorstände werden Männer und Frauen in unzulässiger Weise aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert.

Eine Führungs- oder gar Spitzenposition in einem der hier relevanten Fälle erreicht ohne verzerrenden rechtlichen Eingriff nur eine solche Person, die bereit ist, ihr Leben maßgeblich der beruflichen Karriere unterzuordnen. Diese Menschen haben es zumeist durch Fleiß, Können, harte Anstrengungen und Entbehrungen deshalb zuvor bereits vermocht, in Führungspositionen vorzurücken. Damit sie in leitende Führungs- oder sogar Spitzenpositionen aufzurücken, müssen die jeweiligen Personen grundsätzlich aus dieser Gruppe hochqualifizierter Führungskräfte hervorstechen.

Um Frauenquoten, wie die derzeit im Aktiengesetz enthaltenen, insbesondere die für Aufsichtsräte, rechtlich rechtfertigen zu können, müssten deshalb Frauen in Führungspositionen ohne Ausnahme mindestens mit einem Anteil von 30 % bzw. immer in der jeweils einmal in fünf Jahren nach Einführung der Frauenquote erreichten Höhe in Wirtschaftsunternehmen aufgrund eigenen Erfolgs vertreten sein und gleichwohl in den Aufsichtsräten, Vorständen oder leitenden Führungspositionen unterrepräsentiert sein. Denn nicht nur, um eine Vorstandsposition oder leitende Führungsfunktion zu erreichen, ist es erforderlich, bereits zuvor in führender Tätigkeit beschäftigt gewesen zu sein, sondern auch, um fachkundig die Aufsicht über ein Unternehmen in einem Aufsichtsrat führen zu können.

Das ist aber nicht der Fall. Der Frauenanteil in Führungspositionen lag bezogen auf unterschiedliche Branchen im Jahr 2016 lediglich im Gesundheitswesen bei 37,2 %. In allen anderen Branchen lag er unter 30 %, z.T. erheblich, etwa im Maschinenbau mit nur 9,1 % oder dem Baugewerbe mit sogar lediglich 7,9 % (Quelle: Statista 2018, Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland nach Branchen im Jahr 2016 (Stand: Juni 2016)). Da die Frauenquoten des Aktienrechts aber nicht nach Branchen unterscheiden, bedeutet das beispielsweise, dass die Chancen von Frauen in leitende Führungspositionen oder gar aus einer Führungsposition heraus einen Aufsichtsrats- oder Vorstandsposten zu erlangen, in einem börsennotierten bzw. der Mitbestimmung unterliegenden Aktienunternehmen auf dem Gebiet des Maschinenbaus oder der Baubranche um mehr als Faktor 3 höher liegt, als bei vergleichbaren männlichen Kollegen. Selbst, wenn auf die Unternehmensgröße abgestellt würde, da die Regelungen des Aktienrechts zur Frauenquote zumeist größere Betriebe betreffen werden, zeigt sich, dass der durchschnittliche Anteil der Frauen in Führungspositionen ab einer Mitarbeiterzahl des Betriebs von über 5.000 Personen im Jahr 2016 nur bei 16,9 %, also weit unter 30 %, lag (Quelle: Statista 2018, Frauen in Führungspositionen in Deutschland nach Anzahl der Mitarbeiter im Unternehmen im Jahr 2016 (Stand: 30.Juni)). Entsprechend liegt der durch-

schnittliche Männeranteil in Führungspositionen bei weit über 30 %, so dass die entsprechende gesetzliche Männermindestquote für Aufsichtsräte lediglich eine grobe Benachteiligung für sie zur Folge hat, die der Gesetzgeber als reine Scheinförderung in die Regelungen eingefügt hat, um eine Gleichbehandlung vorspiegeln zu können.

Die gesetzliche Forderung des Aktiengesetzes, für Aufsichtsräte eine Frauen- oder Männerquote von 30 % zu erreichen, bzw. generell hinter eine einmal erzielte Frauenquote in Aufsichtsräten oder Vorständen oder leitenden Führungspositionen in Zukunft nicht wieder zurückzufallen, benachteiligt die um die Aufsichtsrats- und Vorstands- und Führungsstellen konkurrierenden männlichen Mitbewerber somit in rechtlich unzulässiger Weise, bzw. bringt den weiblichen Kollegen in Bezug auf den Aufstieg in eine Führungs- oder Spitzenposition einen nicht zu rechtfertigenden Vorteil.

Aber auch Frauen werden durch die Quote in unzulässiger Weise herabgewürdigt. Die gesetzlichen Frauenquoten unterstellen, dass Frauen es nötig hätten, staatlich gefördert zu werden, um in Führungs- oder Spitzenpositionen vorzurücken, da sie es aus sich selbst heraus nicht schaffen würden. Herausragende Leistungen weiblicher Führungskräfte, die sie für Leitungs- oder Spitzenpositionen in der Wirtschaft qualifizieren, treten damit hinter die gesetzliche Pflicht, ein bestimmtes Quorum an Positionen im Aufsichtsrat oder Vorstand oder den nachgeordneten Führungsebenen mit Frauen besetzen zu müssen, zurück. Hinzu tritt die reale Gefahr, dass die Qualität einiger Frauen, die quotenbedingt von Gesetzes wegen in Führungs- oder Spitzenpositionen berufen werden müssen, den dort gestellten Anforderungen in überdurchschnittlicher Weise nicht gerecht wird, weil das geeignete Reservoir, auf das zurückgegriffen werden kann, wie oben anhand der statistischen Zahlen aufgezeigt, verhältnismäßig zu klein ist. Auch das führt zu einer Benachteiligung derjenigen Frauen, die aufgrund ihrer Qualität aus sich selbst heraus in Führungs- oder Spitzenpositionen gekommen sind. Denn eine eventuell überdurchschnittlich unzureichende Qualifikation ihrer Geschlechtsgenossinnen für die bekleideten Positionen, kann negativ auf die Wahrnehmung der Frauen in Führungs- oder Spitzenpositionen insgesamt wirken. Schließlich kann eine Frauenquote in Bezug auf weibliche Funktionsträger in Führungs- oder Spitzenpositionen auch begrenzend wirken, denn wenn die gesetzlich geforderte Quoten erfüllt sind, wird eventuell keine weitere Frau mehr auf die jeweilige Ebene bzw. in das jeweilige Gremium berufen, selbst wenn im speziellen Fall eine weibliche Mitbewerberin um die Besetzung die geeignetste Wahl wäre.

Ein Grund für diese sachfremde Ungleichbehandlung ist nicht vorhanden. Das Aktienrecht zur Zusammensetzung der Aufsichtsräte und Vorstände oder der nachgeordneten Leitungsebenen ist nicht dafür da, einer gesellschaftlichen Gruppe unverhältnismäßige Vorteile in Bezug auf gutbezahlte Posten zu verschaffen, sondern effizient und qualifiziert ein Unternehmen führen bzw. aufgrund eigener Qualifikation die Vorstandsmitglieder bestellen und die Geschäftsführung überwachen zu können.

Der ganze rechts- und sinnwidrige Irrsinn der Frauenquoten in Aufsichtsräten und Vorständen oder Leitungsebenen bestimmter Unternehmen zeigt sich bereits daran, dass u. U. ein dortiger Posten bis auf Weiteres unbesetzt bleiben muss und sogar Anteilseigner um ihre Kontrollrechte gebracht werden, nur weil sich keine geeignete weibliche Person hierfür gefunden hat. Das läuft den genannten zu erledigenden Aufgaben ersichtlich völlig zuwider, denn elementar ist nach dem AktG in Aufsichtsrat und Vorstand oder auf leitenden Führungsebenen, dass dort zur Aufrechterhaltung der Rechtsordnung gewisse gesetzliche Anforderungen in Bezug auf ein ordnungsgemäßes wirtschaftliches Handeln erfüllt werden. Das Geschlecht ist in diesem Zusammenhang offenkundig von keiner Bedeutung.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf sollen die geschlechterdiskriminierende Frauenquoten als der Wirtschaftsordnung und der Verfassung der Bundesrepublik Deutschland widersprechendes Element wieder aus dem Aktiengesetz entfernt werden.

Bei den aktuell dort vorgegebenen Frauenquoten für Aufsichtsräte und Vorstände und unmittelbar nachgeordnete Führungsebenen handelt es sich um in Gesetzesform gegossenes Unrecht, dass zwingend zu korrigieren ist.

III. Alternativen

Alternativen zur hier begehrten Gesetzesänderung des AktG gibt es nicht, um die verfassungswidrige gesetzliche Geschlechterdiskriminierung des AktG zu beenden.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes im Bereich des Gesellschaftsrechts gründet sich auf Art. 73 Abs. 1 Nr. 5 i. V. m. 74 Abs. 1 Nr. 11 GG.

V. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Mit dem vorgesehenen Gesetzesentwurf entfällt ein erheblicher Aufwand für die von den bisherigen Frauenquoten im AktG betroffenen Unternehmen, da sie nach der Gesetzesänderung nicht mehr gezwungen sind, andere als reine Qualifikationsmerkmale, die sich aus dem beruflichen Lebenslauf ergeben, für die Besetzung von Aufsichtsrats- und Vorstandsposten oder unmittelbar nachgeordneten Führungsebenen zu berücksichtigen.

Die hier beantragte Gesetzänderung trägt zudem zu einem nicht unerheblichen Bürokratieabbau in Wirtschaftsunternehmen bei, da der Aufwand entfällt, bei der Besetzung von Aufsichtsrats- und Vorstandspositionen zwingend Kandidaten eines bestimmten Geschlechts suchen zu müssen, um die Frauenquote erfüllen zu können.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des AktG)

Zu Nummer 1 (§ 76)

Zu Abs. 4

Der § 76 Abs. 4 sieht vor, dass der Vorstand von börsennotierten oder der Mitbestimmung unterliegenden Gesellschaften Zielgrößen für einen Frauenanteil für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festlegen muss. Sofern dieser Anteil dabei unter 30 % liegt, dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung festzulegen, die nicht länger als fünf Jahre sein dürfen. Wie oben unter A I ausgeführt, lag der statistische Anteil von Frauen in Führungspositionen insgesamt im Durchschnitt weit unter 30 %, in bestimmten Branchen sogar um mehr als zwei Drittel darunter. Das bedeutet, dass die gesetzlich anzustrebende Zielgröße von 30 % Frauenanteil in offensichtlicher Weise an dem Reservoir der zur Verfügung stehenden geeigneten weiblichen Bewerberinnen für Führungspositionen in den betroffenen Wirtschaftsunternehmen vorbeigeht, verbunden mit den damit einhergehenden oben beschriebenen Diskriminierungen für Frauen, insbesondere aber für die männlichen Mitbewerber. Auch die Mindestgröße der einmal erreichten Frauenquote auf einer Führungsebene ändert an der verfassungswidrigen Ungleichbehandlung nichts, denn auch diese setzt voraus, dass der Pool geeigneter und verfügbarer weiblicher Nachwuchskräfte in einem speziellen, vom Gesetz betroffenen Unternehmen in Zukunft stets mindestens in der einmal auf Führungsebene erreichten Höhe zur Verfügung steht. Das missachtet natürliche Schwankungsbreiten eines solchen Reservoirs, die in ihrer Konsequenz ebenfalls zu einer verfassungswidrigen Verzerrung im Rahmen von Stellenbesetzungen führen können. Da sich die Besetzung von Führungsfunktionen nach der Wirtschafts- und Verfassungsordnung der Bundesrepublik Deutschland aber allein nach der Qualität der Bewerberinnen und Bewerber zu richten hat, um jegliche sachfremde Ungleichbehandlung, die das Grundgesetz verbietet, zu vermeiden, ist die Vorschrift des § 76 Abs. 4 ersatzlos zu streichen.

Zu Nummer 2 (§ 96)**Zu Abs. 2**

Der § 96 Abs. 2 ist die zentrale gesetzliche Grundlage, nach der bei börsennotierten Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsergänzungsgesetz gilt, sich der Aufsichtsrat bisher zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammensetzen muss. Geregelt ist dort auch, dass es u. U. nicht ausreichend ist, dass der Aufsichtsrat insgesamt aufgrund der von Anteilseigner- und Arbeitgeberseite entsandten Personen diese Quoten zu erfüllen hat, sondern im Falle eines mit Mehrheit gefassten Widerspruchsbeschlusses sogar beide Lager getrennt bei ihrer Benennung die Quote zu berücksichtigen haben, wodurch der Frauenanteil insgesamt sogar deutlich über 30 % liegen könnte. Sofern diese Vorgaben zur Quote bei den Wahlen in den Aufsichtsrat nicht berücksichtigt werden, ist die Wahl nach der dortigen Regelung nichtig. Dem verfassungsrechtlichen Gebot der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, kann nur durch vollständige Streichung dieser Norm begegnet werden. Wie unter A I ausführlich erläutert, diskriminiert eine feste Frauenquote von 30 % sowohl Frauen als auch Männer in verfassungswidriger Weise, da für die Chancensteigerung für Frauen, um ein Mehrfaches ihres Anteils an Führungsfunktionen in der Wirtschaft in eine solche Aufsichtsratsposition zu kommen, kein sachlich gerechtfertigter Grund vorliegt.

Zu Abs. 3

Dort ist bisher geregelt, dass bei börsennotierten Gesellschaften, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehen und bei denen nach dem Gesetz über die entsprechende Mitbestimmung der Arbeitnehmer das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern besteht, Frauen und Männer ebenfalls in dem Aufsichts- oder Verwaltungsorgan mit einem Mindestanteil von 30 % vertreten sein müssen, wobei die Regelungen zur Wahl und inhaltlichen Ausgestaltung den Vorgaben aus Abs. 2 entsprechen. Da auch hierbei eine Geschlechterquote für diese Spitzenfunktionen vorgegeben wird, die, wie unter A I dargelegt, keine Entsprechung in der geschlechterspezifischen Verteilung der wirtschaftlichen Führungspositionen insgesamt findet, führt auch diese Regelung zu einer sachgrundlosen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und ist deshalb als verfassungswidrig aus dem Gesetz zu entfernen.

Zu Abs. 4

Absatz 4 hat seine Berechtigung unabhängig von dem Entfall der Absätze 2 und 3. Als redaktionelle Folge des ersatzlosen Entfalls der bisherigen Regelungsinhalte des § 96 Abs. 2 und 3 muss der bisherige Inhalt des Absatzes 4 nun die Bezeichnung Abs. 1 tragen.

Zu Nummer 3 (§ 111)**Zu Abs. 5**

Die dort bisher enthaltene Regelung bezieht sich auf Frauenquoten, die der Aufsichtsrat von börsennotierten oder der Mitbestimmung unterliegenden Gesellschaften in Bezug auf sich selbst, soweit nicht bereits die fest Quote von 30 % nach § 96 Abs. 2 gilt, und den Vorstand binnen einer Frist von jeweils höchstens fünf Jahren festzulegen hat. Dabei hat die Zielgröße für Aufsichtsrat und Vorstand mindestens der jeweils erreichten Größe zu entsprechen. Wie schon mehrmals erwähnt, verstößt auch diese Regelung einer festen Frauenquote in den betroffenen Gremien gegen den Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes, da keinesfalls gesichert ist, dass der festgelegten Zielgröße überhaupt ein verhältnismäßig gleicher Pool geeigneter weiblicher Bewerber gegenüber steht. Weil nicht gesichert werden kann, dass die festgelegte Zielgröße nicht willkürlich ist, diskriminiert sie die Geschlechter, insbesondere die Männer in sachlich ungerechtfertigter und damit unzulässiger Weise. Die Vorschrift des § 111 Abs. 5 ist deshalb von Verfassungswegen ersatzlos aus dem Gesetz zu entfernen.

Zu Abs. 6

Als redaktionelle Folge des ersatzlosen Entfalls des bisherigen Regelungsinhalts des § 111 Abs. 5 muss der bisherige Inhalt des § 111 Abs. 6 nun die Bezeichnung Abs. 5 tragen.

Zu Nummer 4 (§ 124)

Hierbei handelt es sich um eine Folgeanpassung, die daraus folgt, dass die zuvor genannten, verfassungswidrigen Regelungen zur Frauenquote im Aufsichtsrat zu entfallen haben. Denn der dortige Abs. 2 S. 2 sieht bisher vor,

dass, sofern die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern auf der Tagesordnung der Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft steht, für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montanmitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsänderungsgesetz gilt, bekanntzugeben ist, ob der Gesamterfüllung nach § 96 Abs. 2 und 3 widersprochen wurde und zum anderen, wie viele der Sitze im Aufsichtsrat mindestens jeweils mit von Frauen oder Männern besetzt sein müssen, um das Mindestanteilsgebot nach § 96 Abs. 2 S. 1 zu erfüllen. Indem die bisherigen Abs. 2 und 3 des § 96 ersatzlos gestrichen werden, läuft der Verweis nach § 124 Abs. 2 S. 2 darauf leer und muss deshalb ebenfalls entfallen.

Zu Nummer 5 (§ 127)

Auch die begehrte Streichung von § 127 S. 4 ist eine reine Folgeanpassung. Dort ist bislang vorgegeben, dass der Vorstand den Vorschlag eines Anteilseigners zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montanmitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsänderungsgesetz gilt, mit dem Inhalt auf die Anforderungen des bisherigen § 96 Abs. 2 zu versehen hat, zugleich Angaben darüber machen muss, ob der Gesamterfüllung nach § 96 Abs. 2 S. 3 widersprochen wurde und angeben muss, wie viele Sitze des Aufsichtsrats mindestens jeweils von Frauen und Männern besetzt sein müssen, um das Mindestanteilsgebot des § 96 Abs. 2 S. 1 zu erfüllen. Indem die aktuellen Regelungen des § 96 Abs. 2 aus Verfassungsgründen zu entfernen sind, muss auch der Hinweis darauf aus § 127 S. 4 entfallen.

Zu Nummer 6 (§ 250)

Die Streichung des § 250 Abs. 1 Nr. 5 ist ebenfalls eine reine Folgeanpassung. Dort steht bisher, dass die Wahl eines Aufsichtsratsmitglieds nichtig ist, wenn sie gegen § 96 Abs. 2 verstößt, der die verfassungswidrige Quotenregelung enthält. Weil der Regelungsinhalt des aktuellen § 96 Abs. 2 zur Quotenregelung ersatzlos zu streichen ist, muss gleichzeitig der Verweis darauf nach § 250 Abs. 1 Nr. 5 aus dem Gesetz herausgenommen werden.

Zu Artikel 2 (Inkrafttreten)

Artikel 2 regelt das Inkrafttreten der Neuregelungen.