

3.2 Soft Law – Corporate Governance Kodizes

In mittlerweile zwölf europäischen Staaten enthält der Corporate Governance Kodex, also die freiwilligen Selbstregulierungsmaßnahmen für Unternehmen, genderbezogene Empfehlungen: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Polen, Schweden und Spanien.³⁴ Diese Bestimmungen sind in den meisten Staaten äußerst vage formuliert, zudem sind bei Nichteinhaltung keine Sanktionen zu erwarten. Die wichtigsten Regelungen sind hier exemplarisch erwähnt:

In **Deutschland** beinhaltet der Corporate Governance Kodex in der Fassung vom Mai 2013 eine Vorgabe zur Verbesserung der Frauenrepräsentanz in Führungspositionen. Gemäß Abschnitt 4.1.5 soll der Vorstand bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben. Zudem müssen konkrete Ziele für eine angemessene Beteiligung von Frauen vorgesehen werden.³⁵ Für Unternehmen, an denen der Bund beteiligt ist, findet der Public Governance Kodex Anwendung, dieser weist unter Abschnitt 5.2 bei den Vorschlägen zur Wahl des Überwachungsorgans darauf hin: „...in diesem Rahmen ist auch auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen hinzuwirken.“³⁶

In Finnland und Schweden konnte beobachtet werden, dass freiwillige Empfehlungen von Corporate Governance Kodizes zur Erhöhung des Frauenanteils in den Verwaltungsräten beigetragen haben: In **Finnland** gibt es ein umfassendes Nichtdiskriminierungsgesetz, zudem wurde bereits im Jahr 1995 ein Gesetz beschlossen, das für staatliche und kommunale Unternehmen eine verpflichtende Beteiligungsquote von mindestens 40 Prozent Frauen vorsieht. Zudem legt der dortige Corporate Governance Code seit 2008 fest, dass beide Geschlechter im Board vertreten sein müssen. Ist dies nicht der Fall, muss dafür eine Erklärung abgegeben werden. In Folge stieg der Anteil der börsennotierten Unternehmen, in denen mindestens eine Frau im Board vertreten ist, von 51 Prozent (2008) auf 74 Prozent (2010). In Finnland beträgt im Jahr 2013 der Frauenanteil in den Verwaltungsräten der größten börsennotierten Unternehmen im Durchschnitt 29 Prozent.³⁷

Im Jahr 2006 wurde in **Schweden** ein schon bestehender Gesetzesentwurf über eine Quote von 33,3 Prozent in den Verwaltungsräten von börsennotierter Publikums- und Kapitalgesellschaften, an denen der Staat eine 100-Prozent-Beteiligung hält, auf Eis gelegt. Inzwischen hat sich der Frauenanteil von 6,1 Prozent im Jahr 2002 auf 26 Prozent im Jahr 2013 erhöht. Schweden ist damit eines der wenigen Länder, die es mit freiwilligen, unternehmensinternen Zielvorgaben geschafft haben, Fortschritte zu erzielen. Der schwedische Corporate Governance Kodex (Ziff. 4.1) hält fest, dass der Aufsichtsrat durch Vielfalt und Tiefe der Qualifikation, Erfahrung und Background geprägt sein soll. „*The board members elected by the shareholders' meeting are collectively to exhibit diversity and breadth of qualifications, experience and background. The company is to strive for equal gender distribution on the board.*“³⁸ Schwedische Kapitalgesellschaften müssen über die Entwicklung jährlich berichten und in den Jahresabschlüssen die Anteile von Frauen und Männern in den Verwaltungsräten und das Geschlecht des geschäftsführenden Direktors sowie der sonstigen leitenden Angestellten angeben.

³⁴ Europäische Kommission, Frauen in Entscheidungspositionen in der EU: Fortschrittsbericht http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_de.pdf (abgerufen am 01.02.2013).

³⁵ Deutscher Corporate Governance Kodex (2013) 6 ff.

³⁶ Public Corporate Governance Kodex des Bundes (2013) 22.

³⁷ Europäische Kommission, Mitglieder des Aufsichtsrats oder Verwaltungsrats http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_de.htm (Stand April 2013).

³⁸ Swedish Corporate Governance Board, The Swedish Corporate Governance Code (2010) 17.