

Frauenanteil im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung der Gesellschaft

Mit Datum vom 30. Juni 2022 hat die Gesellschafterversammlung eine jeweils bis zum 30. Juni 2027 für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der Gesellschaft zu erreichende Zielgröße von 0% und für den Frauenanteil in der Geschäftsführung der Gesellschaft von wenigstens einer Frau festgelegt. Bestehende Geschäftsführungsverträge sollen dabei nicht zur Erreichung der Zielsetzung gekündigt werden bzw. soweit Vertragsverlängerungen von amtierenden Geschäftsführungsmitgliedern sinnvoll und möglich sind, muss kein Bewerbungsverfahren mit anderen Bewerbern oder Bewerberinnen durchgeführt werden. Sofern ein Bewerbungsverfahren durchgeführt wird, sollen sich sowohl Männer und Frauen für das Geschäftsführungsamt bewerben und bei der Stellenbesetzung wird grundsätzlich die am besten geeignete Person ausgewählt. Sofern das Ziel von wenigstens einer Frau in der Geschäftsführung noch nicht erreicht ist, wird bei gleicher Eignung bei der Besetzung die Frau bevorzugt.

Die Zielgröße für die Geschäftsführung von mindestens einer Frau ist mit der Zusammensetzung zum Ende des Geschäftsjahres nicht erreicht. Eine Neubesetzung in der Geschäftsführung hat es im Geschäftsjahr 2024 nicht gegeben, so dass keine Stellenausschreibung diesbezüglich vorgenommen wurde, die zu einer Veränderung bei der Quotenerreichung hätten führen können.

Bei der Besetzung der Aufsichtsrats- sowie Geschäftsführungsämter sollen die Geschlechter grundsätzlich die gleichen Chancen haben. Die Bestellung zum Mitglied des Aufsichtsrats bzw. der Geschäftsführung soll daher primär nach der Eignung der Bewerberin bzw. des Bewerbers für das Amt entschieden werden. Bei gleicher Eignung der Bewerber/-innen für die Geschäftsführung soll eine weibliche Bewerberin zur Erreichung des Ziels von wenigstens einer Frau bevorzugt werden. Aktuell umfassen der Aufsichtsrat drei Mitglieder, wovon ein Mitglied nach Drittelbeteiligungsgesetz von der Belegschaft gewählt wird. Die Geschäftsführung umfasst aktuell zwei Mitglieder. Gerade in kleineren Gremien-Größen in der obersten Führung eines Wirtschaftsunternehmens kommt es auf die Eignung der Person für das Amt an. Hierbei kann nicht das Geschlecht für die Stellenbesetzung den maßgeblichen Ausschlag geben, weil allein das Geschlecht noch nichts über die Befähigung zum Amt eines Aufsichtsrats- bzw. Geschäftsführungsmitglieds aussagt. Zukünftig einen gegebenenfalls am besten geeigneten männlichen Kandidaten für das jeweilige Amt abzulehnen, nur um eine Zielsetzung für einen Frauenanteil zu erfüllen, widerspricht dem Gerechtigkeitsempfinden. In sehr technisch orientierten Unternehmen wie der BAUER Gruppe ist es außerdem immer noch extrem schwierig geeignete weibliche Kandidaten für diese Ämter zu finden.

Nach Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetzes darf niemand wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet die Benachteiligung aus Gründen des Geschlechts unter anderem in Bezug auf die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg (§ 2 Abs. 1 AGG), so dass die Ablehnung eines männlichen Bewerbers allein aufgrund seines Geschlechts dem gesetzlichen Leitbild widerspricht. Für den Fall der gleichen Eignung wird jedoch die Bevorzugung des weiblichen Geschlechts zur Erfüllung des Diversitätsziels für die Geschäftsführung von einer Frau für gerechtfertigt gehalten.

Nur bei Vorgabe einer Zielsetzung für den Frauenanteil von 0 Personen für den Aufsichtsrat, wird die Flexibilität bewahrt, bei zukünftigen Bestellungen unabhängig vom Geschlecht entscheiden zu können und nicht eine vorgegebene Zielsetzung erreichen zu müssen.

Um nicht auf die angesammelte Erfahrung und Expertise von amtierenden Geschäftsführungsmitgliedern verzichten zu müssen, soll kein Zwang zur Beendigung von Geschäftsführungsverträgen entstehen bzw. es muss auch die Wiederbestellung von tätigen Geschäftsführungsmitgliedern möglich sein, ohne dem Druck zur Erreichung eines Frauenanteils ausgesetzt zu sein.

BAUER Spezialtiefbau GmbH, Schrobenhausen

Erklärung zur Unternehmensführung zum Geschäftsjahr 2024



Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung

Für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung haben die Geschäftsführer jeweils bis zum 30. Juni 2027 zu erreichende Zielgrößen in der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung von 13,0 % und in der zweiten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung von 16,0 % festgelegt. Diese Zielgrößen sind derzeit jeweils noch nicht erreicht worden und lagen zum Jahresende 2024 in der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung bei 9,1 % und in der zweiten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung bei 10,5 %.

Führungspositionen werden unabhängig vom Geschlecht nach Eignung und im Einvernehmen mit den jeweiligen Führungspersonen vergeben. Bei der Besetzung der Führungspositionen sollen die Geschlechter die gleichen Chancen haben. Da die Personalfuktuation in den Führungspositionen gering ist, die Bewerberquoten von Frauen in der Bauindustrie sehr niedrig sind und es generell schwierig ist, die Führungspositionen mit guten Führungspersonen zu besetzen, wurde bislang davon abgesehen, wesentlich höhere Frauenanteile in den Führungsebenen als den Status quo zum Entscheidungszeitpunkt als Zielsetzung vorzugeben. Unabhängig von einer Zielsetzung werden auch Frauen im Unternehmen gefördert, so dass der Frauenanteil gegenüber der Vorgänger-Zielsetzung gesteigert werden konnte.

Schrobenhausen, im April 2025

BAUER Spezialtiefbau GmbH

Die Geschäftsführung