



**RAT DER
EUROPÄISCHEN UNION**

**Brüssel, den 20. November 2012 (21.11)
(OR. en)**

16433/12

**Interinstitutionelles Dossier:
2012/0299 (COD)**

**SOC 943
COMPET 708
DRS 130
CODEC 2724**

VORSCHLAG

der	Europäischen Kommission
vom	16. November 2012
Nr. Komm.dok.:	COM(2012) 614 final
Betr.:	Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen

Die Delegationen erhalten in der Anlage den mit Schreiben von Herrn Jordi AYET PUIGARNAU, Direktor, an den Generalsekretär des Rates der Europäischen Union, Herrn Uwe CORSEPIUS, übermittelten Vorschlag der Europäischen Kommission.

Anl.: COM(2012) 614 final



Brüssel, den 14.11.2012
COM(2012) 614 final

2012/299 (COD)

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen

(Text von Bedeutung für den EWR)

{SWD(2012) 348 final}

{SWD(2012) 349 final}

BEGRÜNDUNG

1. KONTEXT DES VORSCHLAGS

Hintergrund

In der EU besteht in den obersten Führungsetagen der Unternehmen seit jeher ein ausgeprägtes Missverhältnis zwischen dem Anteil von Frauen und Männern: Nur 13,7 % der Sitze in den Leitungsorganen der größten börsennotierten Gesellschaften sind derzeit mit Frauen besetzt. Nur 15 % der nicht geschäftsführenden Direktoren in der EU (d. h. der Aufsichtsratsmitglieder in dualistisch organisierten Unternehmen) sind Frauen¹. Im Vergleich zu anderen gesellschaftlichen Bereichen, insbesondere dem öffentlichen Sektor², ist die Unterrepräsentanz von Frauen in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften besonders ausgeprägt.

Die Mitgliedstaaten und die EU-Organe haben in den vergangenen Jahrzehnten zahlreiche Anstrengungen unternommen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in wirtschaftlichen Entscheidungsgremien, insbesondere den Frauenanteil in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften, durch entsprechende Empfehlungen und Aufforderungen zur Selbstregulierung zu fördern. In zwei Empfehlungen (von 1984 und 1996) appellierte der Rat an die Privatwirtschaft, die Präsenz von Frauen auf allen Führungsebenen unter anderem durch positive Maßnahmen zugunsten von Frauen zu erhöhen; die Kommission wurde aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen, um eine ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozess herbeizuführen³. Mithilfe von Selbstregulierung und Corporate Governance-Initiativen sollten die Unternehmen angeregt werden, mehr Spitzenpositionen mit Frauen zu besetzen.

Allerdings wurden nur sehr schleppend Fortschritte bei der Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften erzielt – in den letzten Jahren durchschnittlich nicht mehr als 0,6 %.⁴ Zudem war das Ausmaß der Verbesserungen von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat unterschiedlich, so dass sich auch die Ergebnisse sehr unterschiedlich darstellen. Die größten Fortschritte wurden in den Mitgliedstaaten und anderen Ländern verzeichnet, in denen verbindliche Maßnahmen eingeführt worden waren⁵.

¹ Dieses unausgewogene Zahlenverhältnis ist in allen EU-Mitgliedstaaten stark ausgeprägt; die Durchschnittswerte reichen von etwa 5 % in MT, CY, HU, LU, PT, IT, EE und EL bis etwa 25 % in SE, LV und FI. Der Frauenanteil unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern schwankt EU-weit zwischen etwa 3 % und etwa 28 %; unter den geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern bewegt sich der Frauenanteil zwischen 0 % und etwa 21 %. Siehe Fortschrittsbericht: Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen in der EU, März 2012 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_de.pdf

² Einige Beispiele: 30 % Frauen auf der höchsten Führungsebene nationaler öffentlicher Verwaltungen, 33 % Frauen unter den Mitgliedern der obersten Gerichte. In öffentlichen Forschungseinrichtungen beträgt der Frauenanteil unter den Mitgliedern der Leitungsorgane 22 % (2007). Nur die Leitungsorgane der Zentralbanken sind entgegen aller Trends nach wie vor fast ausschließlich mit Männern besetzt: 83 % der Mitglieder des Direktoriums sind Männer. Es gibt derzeit keine Präsidentin/Gouverneurin an der Spitze einer Zentralbank in der EU.

³ ABl. L 331 vom 19.12.1984, S. 34 und ABl. L 319 vom 10.12.1996, S. 11.

⁴ Siehe Fortschrittsbericht, Fußnote 1.

⁵ Zwischen Oktober 2010 und Januar 2012 war in Frankreich der bei weitem größte Anstieg des Frauenanteils in Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften zu verzeichnen (Zunahme um 10 Prozentpunkte auf 22 %). Dort erreichten die Gesellschaften die erste Zielvorgabe eines im Januar 2011

Demgegenüber haben die Selbstregulierungsmaßnahmen, auf die sich eine Reihe von Mitgliedstaaten beschränkt haben, keine bemerkenswerten Änderungen bewirkt. Beim gegenwärtigen Tempo würde es mehrere Jahrzehnte dauern, bis in der EU eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen auch nur ansatzweise erreicht wäre.

Angesichts der unterschiedlichen Ansätze der einzelnen Mitgliedstaaten wird sich das bereits bestehende Gefälle zwischen den Mitgliedstaaten vermutlich weiter vergrößern. Einige Mitgliedstaaten haben zwar innerstaatliche Rechtsvorschriften entwickelt, haben aber auf unterschiedliche Unternehmensgruppen unterschiedliche gesetzliche Regelungen angewandt. Innerstaatliche Rechtsvorschriften, bei denen fraglich ist, ob mit ihnen das Problem angegangen werden kann, entwickeln sich in unterschiedliche Richtungen. Einige Mitgliedstaaten haben dem „Comply-or-explain“-Prinzip den Vorzug gegeben, wonach Gesellschaften, die die Zielvorgabe eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen nicht eingehalten haben, die Gründe dafür offenlegen müssen. Andere Mitgliedstaaten haben eine verbindliche Zielvorgabe für ein ausgewogenes Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften sowie Sanktionen bei Nichteinhaltung des Ziels festgelegt. Während einige Mitgliedstaaten auf börsennotierte Gesellschaften zielen, legen andere EU-Länder den Fokus ausschließlich auf Großunternehmen (unabhängig von deren Börsennotierung) oder auf öffentliche Unternehmen. Einige Mitgliedstaaten schneiden ihre Maßnahmen auf nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter Gesellschaften zu, während die Maßnahmen anderer Mitgliedstaaten sowohl die geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitglieder als auch die nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder betreffen.

Die disparaten Regelungen beziehungsweise das Fehlen einer Regelung auf nationaler Ebene haben nicht nur zu deutlich unterschiedlichen Frauenanteilen unter den geschäftsführenden und den nicht geschäftsführenden Direktoren sowie zu einer divergierenden Entwicklung dieser Anteile in den Mitgliedstaaten geführt, sondern sie behindern auch den Binnenmarkt, da sie unterschiedliche Anforderungen an die Corporate Governance europäischer börsennotierter Unternehmen stellen. Die unterschiedliche Entwicklung bei den innerstaatlichen Rechtsvorschriften hat eine Fragmentierung der rechtlichen Rahmenregelungen in der EU zur Folge, die sich in Form von uneinheitlichen, kaum vergleichbaren rechtlichen Verpflichtungen, Unklarheit und höheren Kosten für Unternehmen, Investoren und sonstige Interessenträger niederschlägt und in letzter Instanz das ordnungsgemäße Funktionieren des Binnenmarkts behindert. Diese Unterschiede in Bezug auf die Selbstregulierungsmaßnahmen und die rechtlichen Bestimmungen über die Anteile von Frauen und Männern in den Leitungsorganen können börsennotierte Unternehmen, die in anderen Mitgliedstaaten tätig sind, besonders bei der Gründung von Tochtergesellschaften, bei Unternehmenszusammenschlüssen und Übernahmen, sowie Personen, die für einen Sitz in den Leitungsorganen solcher Unternehmen kandidieren, vor praktische Probleme stellen. Die Intransparenz der Auswahlverfahren und der Qualifikationskriterien für die Besetzung von Spitzenpositionen steht in den meisten Mitgliedstaaten einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen entgegen und wirkt sich negativ auf den beruflichen Werdegang der

erlassenen Quotengesetzes bereits vor Ablauf der Frist (20 % bis 2014, 40 % bis 2017). In Norwegen stieg der Frauenanteil in Leitungsorganen in nur drei Jahren von 18 % im Jahr 2006, als die verbindliche Zielvorgabe eingeführt wurde, auf 40 % an.

Kandidaten und deren Mobilität sowie auf die Investitionsentscheidungen aus. Die fehlende Transparenz bei der Besetzung von Führungspositionen erschwert es Frauen mit den nötigen Qualifikationen für Spitzenpositionen generell, sich um eine derartige Position zu bewerben; noch schwieriger ist es, wenn das Unternehmen sich in einem anderen Mitgliedstaat befindet. Die mangelnde Transparenz der Qualifikationskriterien für die Mitglieder der Leitungsorgane von Unternehmen kann auch negative Auswirkungen auf das Vertrauen der Investoren in ein Unternehmen haben, insbesondere wenn das Unternehmen in anderen Mitgliedstaaten tätig ist. Die Offenlegung des Zahlenverhältnisses von Frauen und Männern in den Leitungsorganen börsennotierter Unternehmen würde sich für die Unternehmen in einer besseren Wahrnehmung ihrer Rechenschaftspflicht sowie in Form von sachkundigerer und soliderer Entscheidungsfassung, besserer Kapitalzuweisung und letztendlich in höherem und nachhaltigerem Wachstum und Beschäftigung in der EU niederschlagen.

Durch die unzureichende Nutzung der Kompetenzen hoch qualifizierter Frauen geht wirtschaftliches Wachstumspotenzial verloren. Wenn die EU ihre demografischen Probleme in den Griff bekommen, erfolgreich am Wettbewerb einer globalisierten Wirtschaft teilnehmen und sich Drittstaaten gegenüber einen komparativen Vorteil sichern will, muss sie alle verfügbaren Humanressourcen in vollem Umfang nutzen. Ein unausgewogenes Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in den Leitungsorganen börsennotierter Unternehmen in der EU kann für die Unternehmen auch bedeuten, dass sie sich sowohl hinsichtlich der Corporate Governance als auch der Unternehmensperformance Chancen entgehen lassen⁶. Das Kernproblem sind die nach wie vor vorhandenen zahlreichen Barrieren, die die ständig zunehmende Zahl hoch qualifizierter Frauen, die für Sitze in den Leitungsorganen in Betracht kommen⁷, auf ihrem Weg in die Spitzenpositionen überwinden müssen. Die Ursachen für die mangelnde Bereitschaft, Frauen in die Unternehmensleitung zu berufen, liegen häufig in geschlechtsbezogenen Vorurteilen bei der Einstellung und Beförderung von Frauen, einer von Männern beherrschten Unternehmenskultur und mangelnder Transparenz der Verfahren zur Bestellung der Mitglieder von Leitungsorganen börsennotierter Unternehmen. Diese unsichtbaren Aufstiegsbarrieren, die sogenannte gläserne Decke, stehen einem optimalen Funktionieren des Arbeitsmarkts für Spitzenpositionen in der EU entgegen.

Der anhaltend niedrige Frauenanteil in den Leitungsorganen geht einher mit mangelnder Vielfalt allgemein, was sich negativ auswirkt. In Leitungsorganen, in denen die Vertreter eines Geschlechts vorherrschen, ist die Wahrscheinlichkeit des „Gruppendenkens“ sehr viel größer. Dies kann dazu beitragen, dass Managemententscheidungen nicht in Frage gestellt werden; wenn es kaum unterschiedliche Meinungen, Werte und Kompetenzen gibt, kann das dazu führen, dass in den Leitungsorganen dieser Unternehmen weniger Debatten geführt, Ideen ausgetauscht und Herausforderungen bewältigt werden. Ursächlich für eine unzureichend ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen ist

⁶ Zuletzt: Credit Suisse Research Institute (August 2012), „Gender diversity and corporate performance“. Weitere wichtige Studien wie: Catalyst (2004), „The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity“; McKinsey (Berichte von 2007, 2008 und 2010), „Women Matter“; Deutsche Bank Research (2010), „Auf dem Weg zu gender-balanced leadership“; Ernst & Young (2012), „Mixed leadership“.

⁷ 60 % der Hochschulabsolventen in der EU sind Frauen. Im Rahmen der Initiative „Frauen in die Aufsichtsräte“ der Europäischen Wirtschaftshochschulen wurde eine Liste mit mehr als 7000 „aufsichtsratsfähigen“ Frauen veröffentlicht. Diese hoch qualifizierten Frauen mit Berufserfahrung stehen für eine Führungsposition zur Verfügung (<http://www.edhec.com/html/Communication/womenonboard.html>).

vor allem die Tatsache, dass es nicht genügend Marktanreize für Unternehmen gibt, um die Situation zu ändern. Unangemessene Verfahren zur Besetzung von Führungspositionen tragen dazu bei, dass weiterhin Mitglieder mit ähnlichen Profilen ausgewählt werden. Die Auswahl erfolgt häufig aus einem zu engen Pool von Personen; die nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder werden noch allzu häufig über ein „Alte-Herren-Netzwerk“ aus Geschäfts- und persönlichen Kontakten der derzeitigen Mitglieder der Leitungsorgane auf die vakanten Positionen berufen. Durch die mangelnde Transparenz in Bezug auf das Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in den Leitungsorganen wird das Problem verstärkt, da der Informationsgrad und das Ausmaß, in dem diese Informationen der breiten Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, häufig unzureichend sind.

Was die Zielvorgaben für den Anteil von Frauen und Männern in den Leitungsorganen, die Transparenz des Berufungsverfahrens und die Berichterstattung über das Zahlenverhältnis von Männern und Frauen in den Leitungsorganen angeht, so beeinträchtigen die genannten Probleme die Gesamtperformance der Unternehmen, ihre Rechenschaftspflicht, die Fähigkeit der Investoren, alle einschlägigen Informationen angemessen und fristgerecht zu bewerten, sowie die Effizienz der EU-Finanzmärkte. Daraus folgt, dass das Potenzial des Binnenmarkts im Hinblick auf nachhaltiges Wachstum und Beschäftigung nicht in vollem Umfang ausgeschöpft werden kann. Um hier Abhilfe zu schaffen, sind klare Vorgaben in Bezug auf die von den Unternehmen zu erreichenden Ziele im Hinblick auf das Zahlenverhältnis von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern, die Transparenz der Berufungsverfahren (Qualifikationskriterien) und die Berichterstattung über den Anteil von Frauen und Männern in den Leitungsorganen der Unternehmen erforderlich.

Politischer Kontext

Die Förderung des Frauenanteils in wirtschaftlichen Entscheidungsgremien, und insbesondere die wirtschaftliche Dimension eines ausgewogeneren Zahlenverhältnisses von Männern und Frauen in den Leitungsorganen börsennotierter Unternehmen, ist in jüngster Zeit in nationalen, europäischen und internationalen Gremien zunehmend erörtert worden.

Die Europäische Kommission hat ihr Engagement für eine stärkere Teilhabe von Frauen an Führungspositionen sowohl in ihrer Frauen-Charta⁸ und ihrer Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015,⁹ als auch in mehreren Berichten zu diesem Thema¹⁰ erneut bekräftigt.

Im Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter 2011-2020 vom 7. März 2011 erklärte der Rat, dass eine Geschlechtergleichstellungspolitik für Wirtschaftswachstum, Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit von wesentlicher Bedeutung ist, und forderte mit Nachdruck eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen und in allen Bereichen, damit alle Talente in vollem Umfang genutzt werden.

⁸ KOM(2010) 78 endg.

⁹ KOM(2010) 491 endg.

¹⁰ Siehe Bericht der Kommission „Mehr Frauen in Führungspositionen“, Januar 2010; Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen „The Gender Balance in Business Leadership“, März 2011 (SEK(2011) 246 endg.) (nur in englischer Sprache); Fortschrittsbericht „Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen in der EU“, März 2012; Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen „Progress on equality between women and men in 2011“, April 2012 (SWD(2012) 85 final).

Das Europäische Parlament hat wiederholt an die Unternehmen und die Mitgliedstaaten appelliert, den Frauenanteil in Entscheidungsgremien zu erhöhen. Es hat die Kommission aufgefordert, Vorschläge für gesetzliche Quoten zur Anhebung des Frauenanteils in den Leitungsorganen auf die kritische Schwelle von 30 % bis 2015 und auf 40 % bis 2020 vorzulegen¹¹

Die europäischen Sozialpartner haben ihr Engagement, weitere Maßnahmen in dieser Richtung zu ergreifen, in ihrem Arbeitsprogramm für 2012-2014 bekräftigt.

Ziel des Vorschlags

Der Vorschlag zielt auf eine substanzielle Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der EU. Diese soll erreicht werden, indem ein Anteil von mindestens 40 % des unterrepräsentierten Geschlechts unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften als Mindestziel festgelegt wird und indem Unternehmen, in denen der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern niedriger ist, verpflichtet werden, vorab festgelegte, klare, neutral formulierte und eindeutige Kriterien für die Auswahlverfahren geeigneter Kandidaten für solche Positionen einzuführen, um das Ziel erreichen zu können.

Mithilfe des Vorschlags sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern in wirtschaftlichen Entscheidungsgremien und die Nutzung der in Europa vorhandenen Talente und Kompetenzen gefördert werden, um ein ausgewogeneres Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in den Leitungsorganen zu bewirken. Gleichzeitig trägt der Vorschlag zur Verwirklichung der Ziele der Strategie Europa 2020 bei. Die vorgeschlagene Richtlinie wird die Barrieren beseitigen, denen sich Frauen, die Führungspositionen in Unternehmen anstreben, gegenübersehen. Ferner sollen die Corporate Governance und die Unternehmensperformance verbessert werden.

Eine Mindestharmonisierung der Anforderungen an börsennotierte Gesellschaften, die Mitglieder der Leitungsorgane auf der Grundlage einer objektiven vergleichenden Bewertung der Qualifikationen der Kandidaten zu berufen und ein quantitatives Ziel für das Zahlenverhältnis von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern festzulegen, scheint unabdingbar zu sein, um die Voraussetzungen für eine wettbewerbsfähige Wirtschaft sicherzustellen und Komplikationen im Arbeitsalltag börsennotierter Gesellschaften im Binnenmarkt zu verhindern.

Das in dieser Richtlinie festgelegte Ziel von 40 % gilt nur für nicht geschäftsführende Direktoren bzw. Aufsichtsratsmitglieder, damit ohne zu starke Eingriffe in das Tagesgeschäft der Gesellschaften ein angemessenes Verhältnis der Frauen- und Männeranteile in den Leitungsorganen der Gesellschaften erreicht wird. Nicht geschäftsführende Direktoren und Verwaltungs-/Aufsichtsratsmitglieder spielen eine maßgebliche Rolle bei der Besetzung von Posten der höchsten Führungsebene und der Gestaltung der Personalpolitik des Unternehmens. Eine stärkere Präsenz des unterrepräsentierten Geschlechts unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern wird sich daher auf die Geschlechterdiversität auf allen Ebenen des Unternehmens positiv auswirken.

¹¹ Siehe Entschließung vom 6. Juli 2011 zu Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen (2010/2115(INI)), Entschließung vom 13. März 2012 zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union – 2011 (2011/2244(INI)).

Der Fokus des Vorschlags liegt auf börsennotierten Gesellschaften, da diese aufgrund ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und ihres hohen Bekanntheitsgrads Maßstäbe für den gesamten privaten Sektor setzen. Außerdem haben sie in der Regel größere Leitungsorgane und EU-weit einen ähnlichen Rechtsstatus, so dass die nötige Vergleichbarkeit ihrer Situationen gegeben ist.

Die vorgeschlagene Zielvorgabe von einem Mindestanteil von 40 % Frauen und Männern steht im Einklang mit den Zielen, die derzeit in mehreren EU-Mitgliedstaaten/EWR-Ländern erörtert werden. Dieser Wert liegt zwischen der kritischen Masse, die notwendig ist, um die Leitungsorgane nachhaltig zu beeinflussen (30 %), und der absoluten Geschlechterparität (50 %).

Übereinstimmung mit anderen Politikbereichen und Zielen der Europäischen Union sowie mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Die Gleichstellung von Frauen und Männern zählt zu den Grundwerten und Kernzielen der Union, die in Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union verankert sind. Gemäß Artikel 8 AEUV soll die Union bei allen ihren Tätigkeiten darauf hinwirken, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

Es besteht bereits eine Reihe gesetzlicher Regelungen zur Förderung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich für selbständig Erwerbstätige¹².

Der Vorschlag steht im Einklang mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union („Charta“). Er wird zur Förderung der Grundrechte beitragen, insbesondere der Rechte im Zusammenhang mit der Gleichheit von Männern und Frauen (Artikel 23) und der Berufsfreiheit und dem Recht, einen frei gewählten Beruf auszuüben (Artikel 15). Der Vorschlag berührt auch die unternehmerische Freiheit (Artikel 16) und das Recht auf Eigentum (Artikel 17). Dies ist jedoch gerechtfertigt, da nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der Fokus des Vorschlags auf den nicht geschäftsführenden Mitgliedern von Leitungsorganen liegt, die zwar in Interaktion mit anderen Akteuren der Corporate Governance sind, in das operative Tagesgeschäft der Unternehmen aber nicht eingreifen.

Nach Artikel 21 Absatz 1 der Charta sind Diskriminierungen wegen des Geschlechts grundsätzlich verboten. Artikel 23 zufolge steht der Grundsatz der Gleichheit der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.

Der Grundsatz der **positiven Maßnahmen** ist auch in Artikel 157 Absatz 4 des AEUV anerkannt.

Der Gerichtshof der Europäischen Union hat festgelegt, welche Kriterien erfüllt sein müssen, damit der Widerspruch zwischen den Konzepten der formalen Gleichbehandlung und der positiven Maßnahmen, die eine faktische Gleichstellung herbeiführen sollen, aufgelöst werden kann. Beide Konzepte sind sowohl in der Charta als auch in Artikel 157 AEUV und Artikel 3 der Richtlinie 2006/54/EG anerkannt.

¹² Insbesondere die Richtlinien 2006/54 EG und 2010/41/EU.

Folgende Kriterien müssen erfüllt sein:

- (1) Die Maßnahmen müssen einen Sektor betreffen, in dem Frauen unterrepräsentiert sind.
- (2) Die Maßnahmen dürfen nur weiblichen Kandidaten mit gleicher Qualifikation den Vorzug vor männlichen Kandidaten geben.
- (3) Sie dürfen weiblichen Kandidaten mit gleicher Qualifikation nicht automatisch und bedingungslos den Vorzug geben, sondern sie müssen eine Öffnungsklausel enthalten, die die Möglichkeit vorsieht, in begründeten Fällen Ausnahmen zuzulassen, um der persönlichen Situation jedes Kandidaten Rechnung zu tragen.

Der Vorschlag steht im Einklang mit diesen Kriterien (s. Artikel 4 Absatz 3).

2. ERGEBNISSE DER KONSULTATIONEN DER BETEILIGTEN PARTEIEN UND FOLGENABSCHÄTZUNGEN

Konsultation und Fachwissen

Zwischen dem 5. März und dem 28. Mai 2012 führte die Kommission eine Konsultation der Öffentlichkeit durch zu der Frage, ob und wenn ja, wie die Problematik des unausgewogenen Zahlenverhältnisses von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Unternehmen angegangen werden soll. Von den insgesamt 485 Antworten kamen 161 von einzelnen Bürgern und 324 von Organisationen aus 13 Mitgliedstaaten, von drei Regionalregierungen, aus sechs Städten oder Kommunen, von 79 Unternehmen (sowohl große börsennotierte Gesellschaften als auch KMU), 56 Unternehmensverbänden auf EU- und nationaler Ebene, 53 NRO (größtenteils Frauenorganisationen), Gewerkschaften, Berufsverbänden, politischen Parteien, Anleger- und Aktionärsverbänden, Akteuren der Corporate Governance und andere.

Unter den Befragten bestand breites Einvernehmen darüber, dass der Frauenanteil in den Leitungsorganen von Unternehmen dringend erhöht werden muss. Die Befragten waren mehrheitlich der Ansicht, dass eine geschlechtermäßig ausgewogene Belegschaft und mit Frauen und Männern zu gleichen Anteilen besetzte Leitungsorgane der Unternehmen ein Motor für Innovation, Kreativität, verantwortungsvolle Verwaltung und Marktexpansion ist und dass es kurzsichtig wäre, das wirtschaftliche Potenzial qualifizierter Frauen nicht zu nutzen. Die Interessenträger vertraten allerdings unterschiedliche Auffassungen in der Frage, wie ein Wandel herbeizuführen ist. Während einige, vorwiegend Interessengruppen aus der Wirtschaft, weiter der Selbstregulierung den Vorzug gaben, sprachen sich andere Interessenträger, einschließlich Gewerkschaften, Frauenorganisationen, andere NRO und mehrere Regional- und Kommunalbehörden, für einen ehrgeizigeren Ansatz in Form von verbindlichen Zielvorgaben aus. Einige Interessenträger schlugen vor, sich zunächst auf die nicht geschäftsführenden Mitglieder von Leitungsorganen und Verwaltungs-/Aufsichtsräten zu konzentrieren, da dies einen weniger großen Eingriff in das Tagesgeschäft der Unternehmen darstellen würde, und sich später mit den geschäftsführenden Mitgliedern der Leitungsorgane zu befassen.

Einer Eurobarometer-Umfrage aus dem Jahr 2011¹³ zufolge waren 88 % der Europäer der Auffassung, dass Frauen in Führungspositionen von Unternehmen zu gleichen Anteilen vertreten sein sollten wie Männer. Bei der Frage, welcher Option sie den Vorzug geben würden, um ein ausgewogenes Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Unternehmen zu erreichen, entschieden sich 31 % für Selbstregulierungsmaßnahmen der Unternehmen, 26 % für verbindliche gesetzliche Maßnahmen und 20 % für unverbindliche Maßnahmen wie Corporate-Governance-Kodizes und -Chartas. Dessen ungeachtet sprachen sich 75 % der Europäer für eine gesetzliche Regelung aus, sofern diese den Qualifikationen Rechnung trägt und den Vertretern eines Geschlechts nicht automatisch den Vorzug gibt.

Folgenabschätzung

In der Folgenabschätzung wurden fünf Optionen analysiert, die im Bericht über die Folgenabschätzung ausführlich beschrieben sind:

- **Option 1:** Keine neuen Maßnahmen auf EU-Ebene;
- **Option 2:** Eine Empfehlung der Kommission an die Mitgliedstaaten, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um bis 2020 einen Anteil von mindestens 40 % Frauen und mindestens 40 % Männern in den Leitungsorganen börsennotierter Unternehmen der EU zu erreichen;
- **Option 3:** Eine Richtlinie mit der rechtlich verbindlichen Zielvorgabe, bis 2020 einen Anteil von mindestens 40 % Frauen und 40 % Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren bzw. Aufsichtsratsmitgliedern zu erreichen;
- **Option 4:** Eine Richtlinie mit der rechtlich verbindlichen Zielvorgabe, bis 2020 einen Anteil von mindestens 40 % Frauen und 40 % Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren bzw. Aufsichtsratsmitgliedern zu erreichen und eine von den börsennotierten Gesellschaften selbst festzulegende flexible Zielvorgabe für geschäftsführende Direktoren bzw. Vorstandsmitglieder;
- **Option 5:** Eine Richtlinie mit der rechtlich verbindlichen Zielvorgabe, bis 2020 einen Anteil von mindestens 40 % Frauen und 40 % Männern unter den geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern und den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern zu erreichen.

Aus einer Gegenüberstellung der Optionen ergab sich, dass i) die gesteckten Ziele sich eher mit verbindlichen als mit nicht verbindlichen Maßnahmen erreichen lassen, dass ii) Maßnahmen, die gleichermaßen auf Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, d. h. auf geschäftsführende und nicht geschäftsführende Direktoren, abzielen, wirksamer sind als Maßnahmen, die sich nur an eine Gruppe wenden, und dass iii) verbindliche Maßnahmen für die Gesellschaft und die Wirtschaft vorteilhafter sind als nicht verbindliche Maßnahmen.

¹³ Spezial Eurobarometer Nr. 376 (2012) Frauen in Führungspositionen (http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_379_360_en.htm#376).

Der Wirkungsgrad der einzelnen Optionen steht zudem in direktem Zusammenhang mit der Intensität des Eingriffs in die Rechte der Unternehmen und Anteilseigner, einschließlich ihrer Grundrechte. Im Vergleich zu einer nicht verbindlichen Maßnahme mit einer zwar spürbaren, doch begrenzten Wirkung, lässt sich eine deutliche Erhöhung der Wirkung im Hinblick auf die angestrebten Ziele nur mit einem rechtsverbindlichen Instrument erreichen, das Mindestvorschriften für das zahlenmäßige Verhältnis von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Unternehmen festlegt.

Mit verbindlichen Maßnahmen wären vergleichsweise höhere Kosten und ein größerer Verwaltungsaufwand verbunden, aber angesichts der zu erwartenden wirtschaftlichen Vorteile wären diese immer noch moderat. Der Verwaltungsaufwand dürfte bei allen Optionen minimal sein, da nur börsennotierte Unternehmen betroffen sein werden, die die vorhandenen Berichtssysteme nutzen können.

Der vorliegende Vorschlag zielt auf die größere Effizienz verbindlicher Zielvorgaben für nicht geschäftsführende Mitglieder der Leitungsorgane und die damit verbundenen Vorteile für die Wirtschaft und die Gesellschaft, die stärkere Eingriffe in die Grundrechte rechtfertigen. Es wird darauf verzichtet, eine rechtlich verbindliche Zielvorgabe für geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder festzulegen, da diese Position sehr branchenspezifische Kenntnisse und Erfahrung in der Organisation des Tagesgeschäfts eines Unternehmens erfordert. Allerdings sollte den Unternehmen vorgeschrieben werden, in Bezug auf die geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitglieder Eigenverpflichtungen einzugehen, die sie auf der Grundlage ihrer besonderen Umstände festlegen, und über die Einhaltung dieser Eigenverpflichtungen Bericht zu erstatten. Der Vorschlag stützt sich demzufolge auf Option 4.

3. RECHTLICHE ASPEKTE DES VORSCHLAGS

Rechtsgrundlage

Artikel 157 Absatz 3 AEUV bietet die Rechtsgrundlage für verbindliche Maßnahmen der Union zur Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich positiver Maßnahmen zugunsten von Frauen.

Der Vorschlag stützt sich auf Artikel 157 Absatz 3 AEUV.

Subsidiarität

Die von einigen Mitgliedstaaten eingeführten Maßnahmen zur Schaffung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses von Männern und Frauen in den Leitungsorganen von Unternehmen sind sehr unterschiedlicher Art, und eine große Anzahl von Mitgliedstaaten, insbesondere die Mitgliedstaaten mit einem besonders niedrigen Frauenanteil unter den Mitgliedern der Leitungsorgane, haben bislang keine Maßnahmen ergriffen. Sie zeigen keinerlei Bereitschaft dazu oder sehen sich Widerstand gegenüber, derartige Maßnahmen aus eigener Initiative zu ergreifen. Gleichzeitig bestehen Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten, was die Vertretung von Männern und Frauen in den Leitungsorganen von Unternehmen anbelangt; der Schlüsselindikator reicht von 3 % bis 27 %. Diese Situation gefährdet die Verwirklichung des

grundlegenden Ziels, die Gleichstellung von Frauen und Männern in wirtschaftlichen Entscheidungsgremien in der Union zu erreichen.

Nach den Prognosen im Bericht über die Folgenabschätzung, denen umfangreiche Informationen über in allen Mitgliedstaaten bestehende oder geplante einschlägige Legislativ- oder Selbstregulierungsmaßnahmen zugrunde gelegt wurden, wird die Vertretung von Frauen in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften voraussichtlich von 13,7 % im Jahr 2012 auf 20,4 % (20,84 %, wenn die KMU ausgeschlossen sind) im Jahr 2020 ansteigen. Lediglich ein Mitgliedstaat, Frankreich, wird aufgrund seiner verbindlichen Quotenregelung bis 2020 einen Frauenanteil von 40 % in den Leitungsorganen von Unternehmen erreicht haben. Nur sieben Mitgliedstaaten – Finnland, Lettland, die Niederlande, die Slowakei, Spanien, Dänemark und Schweden – dürften den Schwellenwert von 40 % vor 2035 erreichen. Neben der Tatsache, dass dies unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellungsfrage nicht zufriedenstellend wäre, würde es nicht ausreichen, um für die kritische Masse an Frauen in den Leitungsorganen der Unternehmen in der Union zu sorgen, die einschlägigen Forschungen zufolge erforderlich ist, um positive Auswirkungen auf die Unternehmensperformance zu generieren. Bei diesem Szenario ist davon auszugehen, dass die EU nicht einmal bis 2040 einen Frauenanteil von 40 % in den Leitungsorganen der Unternehmen erreichen wird. Abgesehen davon, dass die Mitgliedstaaten generell effizient handeln können, zeigen die konkreten Angaben der Mitgliedstaaten in Bezug auf ihre Absichten, einschließlich ihrer Antworten im Rahmen der öffentlichen Konsultation und der Prognosen, die unter Auswertung der verfügbaren einschlägigen Informationen erstellt wurden, ganz unzweideutig, dass sich das Ziel eines ausgewogeneren Zahlenverhältnisses von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Unternehmen im Einklang mit den Zielvorgaben dieses Vorschlags nicht durch Maßnahmen einzelner Mitgliedstaaten bis 2020 oder in absehbarer Zukunft erreichen lässt.

Diese Situation birgt gewisse Gefahren für die Verwirklichung des grundlegenden Ziels der Gleichstellung der Geschlechter in der Union. Um gemeinschaftsweit die Voraussetzungen für eine wettbewerbsfähige Wirtschaft zu schaffen und um den Wettbewerb zwischen den Mitgliedstaaten in Arbeits- und Gleichbehandlungsfragen zu vermeiden, wurde der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit und der Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt in den Gründungsverträgen verankert. Es kommt vor, dass Mitgliedstaaten zögern, diesen Bereich im Alleingang gesetzlich zu regeln, da sie die Gefahr erkennen, dass sie ihre eigenen Unternehmen gegenüber Unternehmen aus anderen Mitgliedstaaten möglicherweise benachteiligen. Diese Wahrnehmung, die durch Druck aus der Geschäftswelt weiter verstärkt wird, stellt eine zusätzliche große Hürde dar, die die Mitgliedstaaten davon abhält, angemessene Maßnahmen zu ergreifen.

Darüber hinaus werden die vereinzelt, disparaten Regelungen auf nationaler Ebene die Funktionsweise des Binnenmarktes zwangsläufig behindern. Unterschiedliche gesellschaftsrechtliche Bestimmungen und Sanktionen bei Verstößen gegen eine nationale verbindliche Quote wie der Ausschluss aus öffentlichen Vergabeverfahren, könnten Unternehmen vor Probleme stellen und sie von Auslandsinvestitionen und der Gründung von Tochtergesellschaften in anderen Mitgliedstaaten abhalten. Unterschiedliche Bestimmungen oder das Fehlen von Bestimmungen für die Auswahlverfahren zur Besetzung der Spitzenpositionen von nicht geschäftsführenden Mitgliedern von Leitungsorganen, ohne dass Mindeststandards einzuhalten sind, und die Auswirkungen dieser Unterschiede auf die Corporate Governance und die Bewertung der Corporate Governance durch Investoren könnten die Funktionsweise des Binnenmarktes weitreichend behindern.

Die der Ausschöpfung des Kompetenzpools der am besten qualifizierten Frauen für Spitzenpositionen in Leitungsorganen inhärenten Wettbewerbsfähigkeits- und Wachstumschancen können wegen des Umfangs der Maßnahme effizienter genutzt werden, wenn alle Mitgliedstaaten an einem Strang ziehen, insbesondere diejenigen, die derzeit einen niedrigen Frauenanteil aufweisen und die keinerlei Maßnahmen ergriffen oder auch nur geplant haben. Nur ein Vorgehen auf EU-Ebene kann effektiv dazu beitragen, dass unionsweit die Voraussetzungen für eine wettbewerbsfähige Wirtschaft geschaffen und Komplikationen im Wirtschaftsleben vermieden werden, indem eine Mindestharmonisierung der Anforderungen an die Corporate Governance in Bezug auf die Berufungsentscheidungen auf der Grundlage objektiver Qualifikationskriterien auf den Weg gebracht wird, mit der ein ausgewogeneres Zahlenverhältnis von Männern und Frauen unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern erreicht werden kann.

Daher kann der Schluss gezogen werden, dass die Ziele dieser Richtlinie auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden können und besser durch EU-weit abgestimmte Maßnahmen als durch einzelstaatliche Initiativen mit variablem Anwendungsbereich, Anspruch und Wirkungsgrad erreicht werden können. Der Vorschlag steht daher im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip.

Verhältnismäßigkeit

Nicht verbindliche Maßnahmen wie Empfehlungen auf EU-Ebene oder Aufforderungen zur Selbstregulierung haben in der Vergangenheit nicht zur Verwirklichung des Ziels einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in wirtschaftlichen Entscheidungsgremien in der Union beigetragen und werden dies auch in Zukunft voraussichtlich nicht tun. Zur Verwirklichung dieses Ziels müssen daher weiterreichende Maßnahmen auf EU-Ebene getroffen werden. Diese Maßnahmen sollten allerdings nicht über das für die Erreichung dauerhafter Veränderungen bei den Anteilen von Frauen in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften unbedingt Notwendige hinausgehen und weder die Funktionsweise privatwirtschaftlicher Gesellschaften noch die Marktwirtschaft berühren.

In diesem Vorschlag für eine Mindestharmonisierung werden lediglich gemeinsame Ziele festgelegt. Den Mitgliedstaaten wird ausreichend Handlungsspielraum bei der Entscheidung gelassen, wie diese Ziele auf nationaler Ebene unter Berücksichtigung der jeweiligen Rahmenbedingungen auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene, insbesondere des Gesellschaftsrechts sowie der Regeln und Verfahren für die Berufung von Mitgliedern der Leitungsorgane von Unternehmen, am besten erreicht werden sollten. Der Vorschlag sieht nur dann Änderungen am nationalen Gesellschaftsrecht vor, wenn dies für die Mindestharmonisierung der Bestimmungen über die Berufungsentscheidungen unerlässlich ist, und trägt den unterschiedlichen Strukturen der Leitungsorgane in den Mitgliedstaaten Rechnung. Der Vorschlag gilt nicht für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), da der Verwaltungsaufwand für kleine Unternehmen unverhältnismäßig hoch sein könnte. Wie vorstehend erläutert, werden lediglich für nicht geschäftsführende Mitglieder von Leitungsorganen quantitative Ziele festgelegt. Dadurch wird sichergestellt, dass nur sehr begrenzt in die Tagesgeschäfte des Unternehmens eingegriffen wird. Da die nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder hauptsächlich Aufsichtsfunktionen wahrnehmen, ist es zudem leichter, qualifizierte unternehmens- oder bereichsfremde Kandidaten zu finden, was in Wirtschaftssektoren wichtig ist, in denen eines der Geschlechter unter den Arbeitskräften besonders unterrepräsentiert ist.

Aufgrund der befristeten Geltung der vorgeschlagenen Richtlinie (siehe Artikel 10) steht die Richtlinie im Einklang mit den Grundsätzen der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit.

Wahl des Rechtsinstruments

Eine Richtlinie ist das geeignetste Instrument, um ein kohärentes Mindestmaß an ausgewogener Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der EU zu gewährleisten. Dabei bleibt es den Mitgliedstaaten freigestellt, die detaillierten Vorschriften an ihr nationales Gesellschaftsrecht anzupassen und die geeignetsten Durchsetzungs- und Sanktionsverfahren festzulegen. Die Richtlinie ermöglicht es einzelnen Mitgliedstaaten, auf freiwilliger Basis über diese Mindestvorgaben hinauszugehen.

Europäischer Wirtschaftsraum

Der vorliegende Rechtsakt ist für den Europäischen Wirtschaftsraum von Bedeutung. Nach entsprechendem Beschluss des Gemeinsamen EWR-Ausschusses wird die Richtlinie auf Drittstaaten Anwendung finden, die dem Europäischen Wirtschaftsraum angehören.

4. AUSWIRKUNGEN AUF DEN HAUSHALT

Der Vorschlag hat keine Auswirkungen auf den Haushalt der Union.

5. AUSFÜHRLICHE ERLÄUTERUNG DER EINZELNEN BESTIMMUNGEN

Artikel 1: Ziel der Richtlinie

In diesem Artikel ist das Ziel der Richtlinie festgelegt.

Artikel 2: Begriffsbestimmungen

Dieser Artikel enthält die wichtigsten Begriffsbestimmungen, die sich allgemein an der Empfehlung der Kommission zu den Aufgaben von nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften sowie zu den Ausschüssen des Verwaltungs-/Aufsichtsrats (2005/162/EG)¹⁴, hinsichtlich der Begriffsbestimmung für KMU an der Empfehlung 2003/361/EG der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen¹⁵ und hinsichtlich der Begriffsbestimmung für öffentliche Unternehmen an der Richtlinie 2006/111/EG der Kommission vom 16. November 2006 über die Transparenz der finanziellen Beziehungen zwischen den Mitgliedstaaten und den öffentlichen Unternehmen sowie über die finanzielle Transparenz innerhalb bestimmter Unternehmen¹⁶ orientieren.

Die Begriffsbestimmungen sollen insbesondere gewährleisten, dass die Richtlinie auf alle in den Mitgliedstaaten existierenden Leitungsstrukturen der börsennotierten Gesellschaften

¹⁴ ABl. L 52 vom 25.2.2005, S. 51.

¹⁵ ABl. L 124 vom 20.5.2003, S. 36.

¹⁶ ABl. L 318 vom 17.11.2006, S. 17.

gleichermaßen angewandt werden kann, d.h. auf ein dualistisches (zweigliedriges) System, in dem getrennte Organe für die Geschäftsführung und die Aufsicht zuständig sind, ebenso wie auf ein monistisches (eingliedriges) System, in dem ein und dasselbe Organ für die Geschäftsführung und die Aufsicht der Gesellschaft zuständig ist, und auf hybride Systeme, die Bestandteile beider Systeme aufweisen oder Gesellschaften die Wahl zwischen unterschiedlichen Modellen überlassen.

Die Definition des Begriffs „Direktor“ verdeutlicht, dass die Richtlinie für nicht geschäftsführende Direktoren bzw. Aufsichtsratsmitglieder gelten soll. In den Mitgliedstaaten, in denen nach innerstaatlichem Recht oder innerstaatlicher Praxis ein bestimmter Anteil der Direktoren bzw. Aufsichtsratsmitglieder von der Belegschaft des Unternehmens und/oder von Arbeitnehmerorganisationen benannt oder gewählt werden können oder müssen, gilt dies auch für Arbeitnehmervertreter. Wie die Einhaltung der Ziele der Richtlinie im Einzelnen in der Praxis zu gewährleisten ist, sollte dabei durch die betreffenden Mitgliedstaaten festgelegt werden (siehe Erwägungsgrund 21).

Artikel 3: Ausnahme kleiner und mittlerer Unternehmen

Nach diesem Artikel sind kleine und mittlere Unternehmen (KMU) im Sinne der Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (2003/361/EG)¹⁷ vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommen, selbst wenn es sich um börsennotierte Gesellschaften handelt.

Artikel 4: Zielvorgaben für nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder

Absatz 1 verpflichtet börsennotierte Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 40 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder stellt, neue Mitglieder auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen der Kandidaten nach vorab festgelegten, klaren, neutral formulierten und eindeutigen Kriterien auszuwählen, so dass spätestens zum 1. Januar 2020 der besagte Anteil erreicht ist. Eine kürzere Frist für die Verwirklichung dieses Ziels (1. Januar 2018) gilt für börsennotierte öffentliche Unternehmen im Sinne von Artikel 2 Buchstabe b der Richtlinie 2006/111/EG der Kommission vom 16. November 2006 über die Transparenz der finanziellen Beziehungen zwischen den Mitgliedstaaten und den öffentlichen Unternehmen sowie über die finanzielle Transparenz innerhalb bestimmter Unternehmen¹⁸. Die Mitgliedstaaten üben einen beherrschenden Einfluss auf diese Art von Unternehmen aus und verfügen daher über mehr Instrumente, um die notwendigen Veränderungen rascher herbeizuführen.

In Absatz 2 ist festgelegt, wie die genaue Anzahl der Posten nicht geschäftsführender Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder, bei der die Zielvorgabe gemäß Absatz 1 als erfüllt gilt, zu berechnen ist. Die genaue Anzahl der Posten nicht geschäftsführender Direktoren, bei der die Zielvorgabe als erfüllt gilt, entspricht der Anzahl, die dem Anteil von 40 Prozent am nächsten kommt, sei es unter- oder oberhalb dieses Schwellenwerts. Um keine unverhältnismäßig strengen Auflagen zu machen, sollten börsennotierte Gesellschaften aber nicht verpflichtet sein, die Hälfte oder mehr der Posten nicht geschäftsführender Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen.

¹⁷ ABl. L 124 vom 20.5.2003, S. 36.

¹⁸ ABl. L 318 vom 17.11.2006, S.17.

Absatz 3 führt eine Vorzugsregel ein, die es ermöglichen soll, die Zielvorgabe nach Absatz 1 zu erreichen. Die Vorzugsregel sieht vor, dass im Falle von Kandidaten männlichen und weiblichen Geschlechts mit gleicher Qualifikation dem Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts Vorrang einzuräumen ist, es sei denn, eine objektive Beurteilung, bei der alle die einzelnen Kandidaten betreffenden Kriterien berücksichtigt werden, hat ergeben, dass spezifische Kriterien zugunsten des Kandidaten des anderen Geschlechts überwiegen. Diese Verfahrensvorschriften sind erforderlich, um sicherzustellen, dass die Zielvorgaben mit der Rechtsprechung¹⁹ des Gerichtshofs der Europäischen Union in Bezug auf positive Maßnahmen zugunsten von Frauen im Einklang stehen. Die in diesem Absatz festgelegten Anforderungen sollten gemäß dem innerstaatlichen Recht und den Satzungen der börsennotierten Gesellschaften in der geeigneten Phase des Auswahlverfahrens erfüllt werden.

Absatz 4 enthält die Verpflichtung zur Offenlegung der Qualifikationskriterien und eine Beweislastregel, die in den Fällen zur Anwendung kommen, in denen ein erfolgloser Kandidat das Auswahlverfahren anfecht.

Absatz 5 sieht für börsennotierte Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 10 Prozent der Belegschaft ausmacht, die Möglichkeit vor, die Nichteinhaltung der Zielvorgabe zu begründen.

In Absatz 6 ist vorgesehen, dass die Zielvorgabe gemäß Absatz 1 als erreicht gilt, wenn die börsennotierten Gesellschaften nachweisen können, dass mindestens ein Drittel aller Unternehmensleitungspositionen (geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder und nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder) mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sind.

Artikel 5: Zusätzliche Maßnahmen der Gesellschaften und Berichterstattung

In Absatz 1 ist festgelegt, dass die börsennotierten Gesellschaften Eigenverpflichtungen hinsichtlich einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter unter den geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern eingehen, die spätestens zum 1. Januar 2020 beziehungsweise bei börsennotierten öffentlichen Unternehmen spätestens zum 1. Januar 2018 umgesetzt werden müssen.

Absatz 2 enthält die Verpflichtung für börsennotierte Gesellschaften, jährlich Angaben zu dem Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen sowie zu den im Hinblick auf die Zielvorgaben des Artikels 4 Absatz 1 und Artikel 5 Absatz 1 getroffenen Maßnahmen vorzulegen und zu veröffentlichen.

In Absatz 3 ist festgelegt, dass börsennotierte Gesellschaften, die ihre Zielvorgaben in Bezug auf die nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder oder ihre Verpflichtungen hinsichtlich der geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitglieder nicht erfüllt haben, zusätzlich zu den vorgenannten Angaben die Gründe hierfür nennen und die Maßnahmen beschreiben müssen, die die Gesellschaften ergriffen haben oder zu ergreifen gedenken, um die Ziele zu erreichen beziehungsweise die Verpflichtungen zu erfüllen.

¹⁹ C-450/93: Kalanke (Slg. 1995, I-3051), C-409/95: Marschall (Slg. 1997, I-6363), C-158/97: Badeck (Slg. 2000, I-1875), C-407/98: Abrahamsson (Slg. 2000, I-5539).

In Absatz 4 sind die Befugnisse der gemäß der Richtlinie 2006/54/EG eingerichteten Stellen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen festgelegt.

Artikel 6: Sanktionen

Dieser Artikel sieht vor, dass die Mitgliedstaaten Sanktionen festlegen müssen, die bei einem Verstoß gegen diese Richtlinie zu verhängen sind. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Absatz 2 enthält eine nicht erschöpfende Liste möglicher Sanktionen.

Artikel 7: Mindestanforderungen

In diesem Artikel wird ausgeführt, dass die Richtlinie auf eine Mindestharmonisierung zielt.

Artikel 8: Umsetzung

Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, innerhalb von zwei Jahren ab dem Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, um dieser Richtlinie nachzukommen. In dem Artikel werden die Verpflichtungen der Mitgliedstaaten in Bezug auf die zu ergreifenden Maßnahmen und deren Mitteilung an die Kommission präzisiert. Absatz 3 ermöglicht es Mitgliedstaaten, die bereits vor Inkrafttreten dieser Richtlinie Maßnahmen zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften ergriffen haben, die Anwendung der Verfahrensvorschriften des Artikels 4 Absätze 1, 3, 4 und 5 für die Auswahl der Direktoren auszusetzen, wenn sie nachweisen können, dass sich die in Artikel 4 Absatz 1 festgelegte Zielvorgabe mit diesen Maßnahmen genauso wirksam erreichen lässt.

Artikel 9, 10 und 11: Überprüfung, Inkrafttreten und Außerkrafttreten, Adressaten

Die Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten zur Berichterstattung. Die Kommission überprüft die Anwendung dieser Richtlinie regelmäßig und erstattet alle zwei Jahre Bericht darüber, ob die Ziele der Richtlinie erreicht wurden.

Die Zielvorgaben gelten nur solange, bis dauerhafte Veränderungen bei der zahlenmäßigen Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften erreicht sind. Zu diesem Zweck wurde eine Verfallsklausel in die Richtlinie aufgenommen.

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen

(Text von Bedeutung für den EWR)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 157 Absatz 3,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses,²⁰

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Die Gleichstellung von Frauen und Männern gehört zu den Grundwerten und Kernzielen der Union, die in Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union verbrieft sind. Gemäß Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (nachstehend „der Vertrag“) wirkt die Union bei allen ihren Tätigkeiten darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. Artikel 157 Absatz 3 des Vertrags bietet eine Rechtsgrundlage für Maßnahmen der Union zur Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen.
- (2) Das Prinzip positiver Maßnahmen und ihre Bedeutung für die Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen werden in Artikel 157 Absatz 4 des

²⁰ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

Vertrags und Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannt, in dem es heißt, dass die Gleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen sicherzustellen ist und der Grundsatz der Gleichheit der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegensteht.

- (3) In der Empfehlung 84/635/EWG vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen²¹ hatte der Rat den Mitgliedstaaten empfohlen, dafür Sorge zu tragen, dass die positiven Maßnahmen möglichst Aktionen zur Förderung der aktiven Teilnahme von Frauen in Entscheidungsgremien einschließen. In der Empfehlung 96/694/EG des Rates vom 2. Dezember 1996 über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozess²² wurde den Mitgliedstaaten empfohlen, den privaten Sektor zu ermutigen, die Präsenz der Frauen auf allen Entscheidungsebenen, insbesondere durch die Annahme von Gleichstellungsplänen oder Förderprogrammen oder in deren Rahmen, zu verstärken.
- (4) In den letzten Jahren hat die Europäische Kommission mehrere Berichte über die Beteiligung von Männern und Frauen an wirtschaftlichen Entscheidungen vorgelegt²³. Zudem hat die Kommission börsennotierte Gesellschaften in der Europäischen Union aufgefordert, mit Hilfe von Selbstregulierungsmaßnahmen die Anzahl der Frauen in ihren Leitungsorganen zu erhöhen und konkrete freiwillige Eigenverpflichtungen einzugehen²⁴. In ihrer Frauen-Charta²⁵ vom 5. März 2010 betonte die Europäische Kommission, dass Frauen nach wie vor die volle Teilhabe an der Macht und an Entscheidungsprozessen in Politik und Wirtschaft fehlt, und bekräftigte ihre Entschlossenheit, auf eine fairere Vertretung von Frauen und Männern in Verantwortungspositionen hinzuwirken. In der Strategie der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015²⁶ wurde der Gleichstellung von Männern und Frauen in Entscheidungsprozessen Priorität beigemessen.
- (5) Im Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter 2011-2020 vom 7. März 2011 erklärte der Rat, dass eine Geschlechtergleichstellungspolitik für Wirtschaftswachstum, Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit von wesentlicher Bedeutung ist, bekräftigte seine Entschlossenheit, geschlechtsspezifische Unterschiede vor allem in drei Bereichen, die für die Gleichstellung der Geschlechter sehr wichtig sind, nämlich Beschäftigung, Bildung und Förderung der sozialen Inklusion, abzubauen, damit die Ziele der Strategie Europa 2020 erreicht werden können, und forderte mit Nachdruck eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen und in allen Bereichen, damit keine Talente brachliegen.

²¹ ABl. L 331 vom 19.12.1984, S. 34.

²² ABl. L 319 vom 10.12.1996, S. 11.

²³ Bericht der Kommission „Mehr Frauen in Führungspositionen“ (2010); Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen „The Gender Balance in Business Leadership“ vom 1.3.2011 (SEK(2011) 246 endg.) (nur in englischer Sprache); Fortschrittsbericht „Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen in der EU“ vom 5.3.2012; Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen „Progress on equality between women and men in 2011“ vom 16.4.2012 (SWD(2012) 85 final) (nur in englischer Sprache).

²⁴ „Frauen in die Aufsichtsräte – Verpflichtung für Europa“, IP/11/242.

²⁵ KOM(2010) 78 endg.

²⁶ KOM(2010) 491 endg.

- (6) Das Europäische Parlament forderte in seiner Entschließung vom 6. Juli 2011 zu Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen²⁷ die Gesellschaften eindringlich auf, den Frauenanteil in den Führungsgremien auf die kritische Schwelle von 30 % bis 2015 und auf 40 % bis 2020 zu erhöhen. Des Weiteren forderte es die Kommission auf, für den Fall, dass die Maßnahmen, die die Gesellschaften und die Mitgliedstaaten von sich aus getroffen haben, nicht ausreichen, bis 2012 legislative Maßnahmen einschließlich Frauenquoten vorzuschlagen. Das Europäische Parlament bekräftigte diese Forderung nach legislativen Maßnahmen in seiner Entschließung vom 13. März 2012 über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union – Jahresbericht 2011²⁸.
- (7) Der effiziente Einsatz des Humankapitals ist nicht nur die wichtigste Determinante der Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft, sondern auch entscheidend für die Bewältigung der demografischen Herausforderungen, denen sich die EU gegenüber sieht, für ein erfolgreiches Bestehen in einer globalisierten Wirtschaft und für die Sicherung eines komparativen Vorteils gegenüber Drittländern. Es gibt immer mehr hoch gebildete und qualifizierte Frauen, was sich daran zeigt, dass 60 Prozent der Hochschulabsolventen Frauen sind. Gelingt es uns nicht, diesen Kompetenzpool zu nutzen, indem den Frauen Führungspositionen in der Wirtschaft angeboten werden, lassen wir qualifiziertes Humankapital brachliegen.
- (8) Auf Ebene der Unternehmen herrscht weitgehend Konsens darüber, dass Frauen in Leitungsorganen die Corporate Governance positiv beeinflussen, weil Teamleistung und Qualität der Entscheidungen wegen der unterschiedlichen Denkweise und der kollegialen Einstellung, die neue Perspektiven eröffnen und zu ausgewogeneren Entscheidungen führen, verbessert werden. Auch belegen zahlreiche Studien den positiven Einfluss einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter im Top-Management auf die Geschäftsergebnisse und den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Eine Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der Union kann sich daher positiv auf die Performance der Gesellschaften auswirken.
- (9) Dass die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt das Wirtschaftswachstum spürbar verbessern kann, ist belegt. Eine stärkere Vertretung der Frauen in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der Union ist nicht nur für die betreffenden Frauen von Vorteil, sondern macht das Unternehmen auch für andere kompetente Frauen attraktiver, so dass sich mit der Zeit die Präsenz von Frauen auf allen Managementebenen und in der Belegschaft des Unternehmens erhöht. Dies hätte somit auch einen positiven Einfluss auf die Reduzierung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Beschäftigung und beim Arbeitsentgelt. Eine vollständige Ausnutzung des vorhandenen Kompetenzpools der Frauen dürfte zu einer merklichen Erhöhung der Bildungsrendite für den Einzelnen und für die Allgemeinheit führen. Wenn Frauen in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der EU weiterhin unterdurchschnittlich vertreten sind, bleiben Möglichkeiten zur Erreichung eines langfristig nachhaltigen Wachstums in den Mitgliedstaaten ungenutzt.

²⁷ 2010/2115(INI).

²⁸ 2011/2244(INI).

- (10) Die bestehenden Vorschriften der Union zum Verbot und zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die Empfehlungen des Rates mit dem Ziel, den Frauenanteil auf den Entscheidungsebenen in der Wirtschaft zu erhöhen, sowie die auf Selbstregulierung angelegten Maßnahmen der Union haben nichts daran geändert, dass die Frauen in den obersten Leitungsorganen der Unternehmen in der gesamten Union nach wie vor stark unterrepräsentiert sind. In der Privatwirtschaft, vor allem in börsennotierten Gesellschaften, ist das Missverhältnis zwischen Frauen und Männern besonders stark ausgeprägt. Der Indikator, den die Kommission zur Bewertung der Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen der Unternehmen in erster Linie verwendet, zeigt, dass noch viel zu wenig Frauen in Entscheidungen des Top-Managements eingebunden werden. Im Januar 2012 lag der Frauenanteil in den Leitungsorganen der größten börsennotierten Gesellschaften der Mitgliedstaaten durchschnittlich gerade mal bei 13,7 Prozent. Nur 15 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder waren Frauen.
- (11) Der Proportio der Frauen in den Leitungsorganen von Gesellschaften ist in den letzten Jahren kaum (im Schnitt nur um 0,6 Prozentpunkte) gestiegen. Zudem verteilt sich der Anstieg sehr ungleich auf die einzelnen Mitgliedstaaten, so dass sich hier eine Kluft gebildet hat. In den Mitgliedstaaten, die verbindliche Maßnahmen eingeführt haben, sind erheblich größere Fortschritte zu verzeichnen. Angesichts der stark voneinander abweichenden Ansätze der einzelnen Mitgliedstaaten zur Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsorganen wird sich das bereits bestehende Gefälle zwischen den Mitgliedstaaten vermutlich weiter vergrößern.
- (12) Die vereinzelten, disparaten Regelungen beziehungsweise das Fehlen einer Regelung zur Gewährleistung einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter in den Leitungsorganen der börsennotierten Gesellschaften auf nationaler Ebene haben nicht nur zu deutlich unterschiedlichen Frauenanteilen unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern und einer divergierenden Entwicklung dieser Anteile in den Mitgliedstaaten geführt, sondern behindern auch den Binnenmarkt, da die europäischen börsennotierten Gesellschaften unterschiedliche Corporate-Governance-Anforderungen erfüllen müssen. Unterschiedliche rechtliche Bestimmungen über die Zusammensetzung der Leitungsgremien von Gesellschaften und voneinander abweichende Selbstregulierungsmaßnahmen können für grenzüberschreitend tätige börsennotierte Gesellschaften, besonders bei der Gründung von Tochtergesellschaften, bei Unternehmenszusammenschlüssen und Übernahmen, wie auch für Kandidaten für Leitungspositionen in der Praxis Hürden darstellen.
- (13) Die in den meisten Mitgliedstaaten herrschende Intransparenz der Auswahlverfahren und Qualifikationskriterien für die Besetzung von Leitungspositionen steht einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis in den Leitungsorganen entgegen und wirkt sich negativ auf den beruflichen Werdegang der Kandidaten, ihre Mobilität und Investitionsentscheidungen aus. Sie hindert potenzielle Kandidaten daran, sich um eine Position in Leitungsorganen zu bewerben, in denen ihre Qualifikationen besonders benötigt würden, und diskriminierende Entscheidungen anzufechten, was ihre Mobilität im Binnenmarkt einschränkt. Investoren verfolgen hingegen andere Strategien und benötigen für ihre Investitionsentscheidungen auch Informationen über die Erfahrung und Kompetenz der Mitglieder der Leitungsorgane. Wenn die Qualifikationskriterien und die Auswahl der Mitglieder der Leitungsorgane transparenter sind, sind Investoren besser in der Lage, die Geschäftsstrategie eines Unternehmens einzuschätzen und sachkundige Entscheidungen zu treffen.

- (14) Zwar sollen die einzelstaatlichen Bestimmungen über die Auswahlverfahren und Qualifikationskriterien für Mitglieder von Leitungsorganen durch diese Richtlinie nicht in allen Einzelheiten harmonisiert werden, doch müssen bestimmte Mindeststandards eingeführt werden, damit börsennotierte Gesellschaften ohne ausgewogenes Geschlechterverhältnis ihre nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder auf der Grundlage eines objektiven Vergleichs der Qualifikation der Kandidaten hinsichtlich ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung treffen, was für die Erreichung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern von wesentlicher Bedeutung ist. Nur ein Vorgehen auf EU-Ebene kann wirksam dazu beitragen, dass unionsweit gleiche Wettbewerbsbedingungen herrschen und Komplikationen im Wirtschaftsleben vermieden werden.
- (15) In der Strategie Europa 2020 für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum²⁹ hieß es, dass eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen eine Voraussetzung dafür ist, das Wachstum zu stimulieren und den demografischen Herausforderungen zu begegnen. Die Strategie ist auf die Erhöhung der Erwerbstätigenquote auf 75 Prozent aller Frauen und Männer der Altersgruppe 20-64 bis zum Jahr 2020 angelegt, was nur mit einem entschlossenen Engagement für die Gleichstellung und verstärkten Anstrengungen zur Beseitigung der Hindernisse für die Erwerbsbeteiligung der Frauen erreicht werden kann. Die derzeitige Wirtschaftskrise zwingt Europa, verstärkt auf Wissen, Kompetenz und Innovation zu setzen und das vorhandene Potenzial voll zu nutzen. Eine stärkere Einbeziehung der Frauen in Entscheidungen der Wirtschaft, vor allem in den Leitungsorganen, dürfte sich auch positiv auf die Erwerbsbeteiligung der Frauen in den betreffenden Unternehmen und in der Wirtschaft insgesamt auswirken.
- (16) Die Union sollte daher auf eine stärkere Vertretung der Frauen in den Leitungsorganen der Unternehmen hinwirken, um so das Wirtschaftswachstum anzukurbeln, die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen zu stärken und eine effektive Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Es sollten Mindestanforderungen für positive Maßnahmen in Form verbindlicher quantitativer Zielvorgaben für die Anteile von Frauen und Männern in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften eingeführt werden, da die Mitgliedstaaten und anderen Länder, die sich für solche oder ähnliche Maßnahmen entschieden haben, der Unterrepräsentanz von Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen am erfolgreichsten entgegengewirkt haben.
- (17) Börsennotierte Gesellschaften sind von besonderer wirtschaftlicher Bedeutung, haben einen erheblichen Bekanntheitsgrad und üben auf dem Markt großen Einfluss aus. Die Maßnahmen dieser Richtlinie sollten daher für börsennotierte Gesellschaften gelten, die als in einem Mitgliedstaat niedergelassene Gesellschaften definiert sind, deren Wertpapiere zum Handel auf einem geregelten Markt im Sinne des Artikels 4 Absatz 1 Nummer 14 der Richtlinie 2004/39/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. April 2004 über Märkte für Finanzinstrumente³⁰ in einem oder mehreren Mitgliedstaaten zugelassen sind. Diese Gesellschaften setzen Maßstäbe für die

²⁹ KOM(2010) 2020 endg.

³⁰ ABl. L 145 vom 30.4.2004, S. 1.

gesamte Wirtschaft; es ist davon auszugehen, dass andere Unternehmen ihrem Beispiel folgen werden. Ihre öffentliche Sichtbarkeit rechtfertigt es, dass börsennotierte Gesellschaften im öffentlichen Interesse besonderen Regelungsmaßnahmen unterworfen werden.

- (18) Für Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU) nach der Definition der Kommission (Empfehlung 2003/361/EG vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen³¹) sollte diese Richtlinie nicht gelten, selbst wenn es sich um börsennotierte Unternehmen handelt.
- (19) Die Leitungsstrukturen der börsennotierten Gesellschaften sind in den Mitgliedstaaten nicht einheitlich, wobei vor allem dualistische Systeme mit Vorstand und Aufsichtsrat und monistische Systeme, bei denen ein Organ Geschäftsführungs- und Aufsichtsfunktionen auf sich vereint, zu unterscheiden sind. Daneben gibt es hybride Systeme, die Elemente beider Systeme vorweisen oder Gesellschaften die Wahl zwischen unterschiedlichen Modellen überlassen. Die in dieser Richtlinie vorgesehenen Maßnahmen sollten für alle Formen der Unternehmensverfassung in den Mitgliedstaaten gelten.
- (20) In allen Systemen wird unterschieden zwischen geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern, die für die Geschäftsführung zuständig sind, und nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern, die keine Geschäftsführungsaufgaben wahrnehmen, sondern Aufsichtsfunktion haben. Die quantitativen Zielvorgaben dieser Richtlinie sollten nur für nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder gelten, damit ohne zu starke Eingriffe in das Tagesgeschäft eines Unternehmens eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen des Unternehmens erreicht wird. Da die nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder Aufsichtsfunktionen wahrnehmen, ist es zudem leichter, qualifizierte gesellschafts- und großenteils sogar bereichsfremde Mitglieder zu finden, was in Wirtschaftssektoren wichtig ist, in denen eines der Geschlechter unter den Arbeitskräften besonders unterrepräsentiert ist.
- (21) In mehreren Mitgliedstaaten kann oder muss nach innerstaatlichem Recht oder innerstaatlicher Praxis ein bestimmter Teil der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder von den Arbeitnehmern und/oder Arbeitnehmerorganisationen benannt oder gewählt werden. Die quantitativen Zielvorgaben dieser Richtlinie sollten für alle nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder, d. h. auch für die Arbeitnehmervertreter gelten. Wie die Einhaltung dieser Zielvorgaben in Anbetracht der Tatsache, dass bestimmte nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder Arbeitnehmervertreter sind, in der Praxis zu gewährleisten ist, sollte jedoch durch die betreffenden Mitgliedstaaten festgelegt werden.
- (22) Börsennotierte Gesellschaften in der Union sollten zu Maßnahmen verpflichtet werden, die geeignete Verfahren vorsehen, um bestimmte Zielvorgaben bei der Zusammensetzung ihrer Leitungsorgane erreichen zu können. Diejenigen börsennotierten Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger

³¹ ABl. L 124 vom 20.5.2003, S. 36.

als 40 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder stellt, sollten neue Mitglieder auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen der Kandidaten nach vorab festgelegten, klaren, neutral formulierten und eindeutigen Kriterien auswählen, so dass spätestens zum 1. Januar 2020 der Mindestanteil erreicht ist. Daher ist in der Richtlinie eine Zielvorgabe von mindestens 40 Prozent für die Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern festgelegt, die bis zu dieser Frist erreicht sein muss. Dies ist im Prinzip als Gesamtziel für die Zusammensetzung der Leitungsorgane zu sehen und hat keinen Einfluss auf die Auswahl eines nicht geschäftsführenden Direktors/Aufsichtsratsmitglieds aus den männlichen und weiblichen Kandidaten im konkreten Einzelfall. Insbesondere schließt es weder bestimmte Kandidaten bei der Besetzung von Direktorenposten/Aufsichtsratsposten aus, noch zwingt es Gesellschaften oder Aktionäre zur Auswahl bestimmter Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder. Die Auswahl geeigneter Mitglieder des Leitungsorgans bleibt nach wie vor den Gesellschaften und Aktionären überlassen.

- (23) Die Mitgliedstaaten üben einen beherrschenden Einfluss auf börsennotierte öffentliche Unternehmen im Sinne von Artikel 2 Buchstabe b der Richtlinie 2006/111/EG der Kommission vom 16. November 2006 über die Transparenz der finanziellen Beziehungen zwischen den Mitgliedstaaten und den öffentlichen Unternehmen sowie über die finanzielle Transparenz innerhalb bestimmter Unternehmen³² aus. Dieser beherrschende Einfluss gibt ihnen die Mittel an die Hand, die notwendigen Veränderungen schneller herbeizuführen. Daher muss von diesen Unternehmen verlangt werden, dass sie das Ziel eines Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts von mindestens 40 Prozent bereits zu einem früheren Zeitpunkt erreichen.
- (24) Wie genau dieser Anteil in die Anzahl der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder umzurechnen ist, muss genauer festgelegt werden, da sich in den meisten Leitungsorganen bei der Umrechnung wegen der Gesamtzahl der Mitglieder eine Zahl knapp über oder unter 40 Prozent ergibt. Im Hinblick auf die Zielvorgaben dieser Richtlinie ist daher die Anzahl der Stellen maßgebend, die dem Anteil von 40 Prozent am nächsten kommt. Um eine Diskriminierung des anfangs überrepräsentierten Geschlechts zu vermeiden, sollten börsennotierte Gesellschaften aber nicht verpflichtet sein, die Hälfte oder mehr der Posten der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen. In einem Leitungsorgan, das sich aus drei oder vier nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern zusammensetzt, sollte das unterrepräsentierte Geschlecht also mindestens ein Mitglied stellen, in einem Leitungsorgan mit fünf oder sechs nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern mindestens zwei Mitglieder und in einem Leitungsorgan mit sieben oder acht nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern mindestens drei Mitglieder.
- (25) In seinen Entscheidungen³³ zu positiven Maßnahmen und deren Vereinbarkeit mit dem Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (das inzwischen auch in Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert ist) hat der

³² ABl. L 318 vom 17.11.2006, S. 17.

³³ C-450/93: Kalanke (Slg. 1995, I-3051), C-409/95: Marschall (Slg. 1997, I-6363), C-158/97: Badeck (Slg. 2000, I-1875), C-407/98: Abrahamsson (Slg. 2000, I-5539).

Gerichtshof erklärt, dass in bestimmten Fällen bei der Personalauswahl oder Beförderung dem unterrepräsentierten Geschlecht Vorrang eingeräumt werden kann, wenn der betreffende Bewerber die gleiche Qualifikation hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung hat wie der Bewerber des anderen Geschlechts, wobei allerdings kein automatischer und unbedingter Vorrang eingeräumt werden darf, sondern der Vorrang entfällt, wenn spezifische Kriterien zugunsten des Bewerbers des anderen Geschlechts überwiegen, sofern garantiert ist, dass sämtliche Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der alle die Person der Bewerber betreffenden Kriterien berücksichtigt werden.

- (26) Im Sinne dieser Rechtsprechung sollten die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass die Auswahl der am besten geeigneten Kandidaten für den Posten eines nicht geschäftsführenden Direktors/Aufsichtsratsmitglieds auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen der Kandidaten nach vorab festgelegten, klaren, neutral formulierten und eindeutigen Kriterien erfolgt. Auswahlkriterien, die Gesellschaften zugrunde legen sollten, sind beispielsweise Erfahrung mit Management- und/oder Aufsichtsaufgaben, einschlägige Kenntnisse, beispielsweise im Bereich Finanzen, Controlling oder Personalverwaltung, Führungsqualitäten und Kommunikationsfähigkeit sowie Fähigkeit zur Netzwerkarbeit. Dem unterrepräsentierten Geschlecht sollte Vorrang eingeräumt werden, wenn der betreffende Kandidat die gleiche Qualifikation hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung hat wie der Kandidat des anderen Geschlechts und wenn eine objektive Beurteilung, bei der alle die Person betreffenden Kriterien berücksichtigt werden, nicht ergeben hat, dass spezifische Kriterien zugunsten des Kandidaten des anderen Geschlechts überwiegen.
- (27) Auch die Methoden der Auswahl und Bestellung von Mitgliedern der Unternehmensleitung unterscheiden sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat und von Gesellschaft zu Gesellschaft. In manchen Fällen trifft beispielweise ein Ernennungsausschuss eine Vorauswahl von Kandidaten, die dann der Aktionärsversammlung vorgestellt werden, oder die Mitglieder der Unternehmensleitung werden direkt durch einzelne Gesellschafter ernannt, oder es wird in der Aktionärsversammlung über die einzelnen Kandidaten oder Kandidatenlisten abgestimmt. Die Anforderungen für die Auswahl der Kandidaten sollten gemäß dem innerstaatlichen Recht und den Satzungen der börsennotierten Gesellschaften in der geeigneten Phase des Auswahlverfahrens erfüllt werden. Diesbezüglich zielt die Richtlinie lediglich auf eine Mindestharmonisierung der Auswahlverfahren, die es ermöglicht, die vom Gerichtshof in seiner Rechtsprechung aufgestellten Bedingungen mit dem Ziel anzuwenden, eine ausgewogenere Vertretung der Geschlechter in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften zu erreichen.
- (28) Diese Richtlinie soll zu einem ausgewogeneren Zahlenverhältnis von männlichen und weiblichen Mitgliedern der Unternehmensleitung in börsennotierten Gesellschaften führen und somit zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beitragen, der in der Union als Grundrecht anerkannt ist. Von diesen Gesellschaften sollte daher verlangt werden, auf Antrag eines erfolglosen Kandidaten nicht nur die Qualifikationskriterien für die Auswahl der Kandidaten, sondern auch den objektiven Vergleich dieser Kriterien und gegebenenfalls die Erwägungen offenzulegen, die den Ausschlag für den Kandidaten des nicht unterrepräsentierten Geschlechts gegeben haben. Diese Einschränkungen des in den Artikeln 7 und 8 der Charta anerkannten Rechts auf Achtung des Privatlebens in

Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten und die Verpflichtung börsennotierter Gesellschaften zur Vorlage von Informationen auf Antrag des erfolglosen Kandidaten sind erforderlich und entsprechen anerkannten, dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen gemäß dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Somit stehen sie im Einklang mit den Anforderungen des Artikels 52 Absatz 1 der Charta und mit der einschlägigen Rechtsprechung des Gerichtshofs.

- (29) Wenn ein erfolgloser Kandidat des unterrepräsentierten Geschlechts die Behauptung aufstellt, dass er genauso qualifiziert ist wie der ausgewählte Kandidat des anderen Geschlechts, sollte von der börsennotierten Gesellschaft verlangt werden, die Ordnungsmäßigkeit dieser Wahl zu begründen.
- (30) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen diese Richtlinie vorsehen, die unter anderem Geldbußen und die Nichtigkeit der Bestellung oder der Wahl von nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern oder deren Nichtigerklärung durch eine gerichtliche Instanz, wenn dabei gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung von Artikel 4 Absatz 1 verstoßen wurde, umfassen können.
- (31) Da der Anteil der Frauen und Männer in der Belegschaft einen unmittelbaren Einfluss auf die Verfügbarkeit von Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts hat, können die Mitgliedstaaten festlegen, dass Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 10 Prozent der Belegschaft ausmacht, von der Verpflichtung zur Erfüllung der in dieser Richtlinie niedergelegten Zielvorgabe ausgenommen werden.
- (32) Da börsennotierte Gesellschaften bestrebt sein sollten, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in sämtlichen Entscheidungspositionen zu erhöhen, können die Mitgliedstaaten festlegen, dass das in dieser Richtlinie niedergelegte Ziel als erreicht gilt, wenn die börsennotierten Gesellschaften nachweisen können, dass mindestens ein Drittel der obersten Führungspositionen (geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder und nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder) mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sind.
- (33) Zusätzlich zu den Maßnahmen für nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder sollten die börsennotierten Gesellschaften im Hinblick auf ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis auch unter den geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern entsprechende Eigenverpflichtungen auf Unternehmensebene eingehen müssen, die spätestens zum 1. Januar 2020 zu erfüllen sind. Diese Eigenverpflichtungen sollten auf deutliche Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter in dem jeweiligen Unternehmen angelegt sein.
- (34) Die Mitgliedstaaten sollten von den börsennotierten Gesellschaften verlangen, den zuständigen nationalen Behörden jährlich Angaben zu dem Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen sowie zur Erfüllung der Zielvorgaben dieser Richtlinie vorzulegen, damit diese Behörden die Fortschritte der börsennotierten Gesellschaften im Hinblick auf ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in der Unternehmensleitung beurteilen können. Diese Angaben sollten veröffentlicht werden; wenn das jeweilige Unternehmen das Ziel nicht erfüllt hat, sollten dabei die

Maßnahmen dargelegt werden, die das Unternehmen ergriffen hat oder zu ergreifen gedenkt, um das Ziel zu erreichen.

- (35) Einzelne Mitgliedstaaten haben möglicherweise bereits vor Inkrafttreten dieser Richtlinie Maßnahmen zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen der Unternehmen ergriffen. Diesen Mitgliedstaaten sollte gestattet werden, statt der die Auswahl betreffenden Verfahrensvorschriften diese Maßnahmen anzuwenden, wenn sie nachweisen können, dass sich die spätestens zum 1. Januar 2020 beziehungsweise - für börsennotierte öffentliche Unternehmen - bis zum 1. Januar 2018 zu erreichende Zielvorgabe eines Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder in börsennotierten Gesellschaften von mindestens 40 Prozent genauso wirksam erzielen lässt.
- (36) Diese Richtlinie steht im Einklang mit den anerkannten Grundrechten und Grundsätzen der Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Insbesondere trägt sie zur Durchsetzung der Gleichheit von Frauen und Männern (Artikel 23 der Charta), der Berufsfreiheit und des Rechts auf Arbeit (Artikel 15 der Charta) bei. Die Richtlinie ist auf eine lückenlose Einhaltung des Rechts auf wirksamen Rechtsbehelf und ein unparteiisches Gericht (Artikel 47 der Charta) angelegt. Die Einschränkung der unternehmerischen Freiheit (Artikel 16 der Charta) und des Rechts auf Eigentum (Artikel 17 Absatz 1 der Charta) lassen den Wesensgehalt dieser Rechte und Freiheiten unangetastet und sind erforderlich sowie verhältnismäßig. Sie entsprechen den von der Union anerkannten, dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen und den Erfordernissen des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer.
- (37) Während einige Mitgliedstaaten gesetzliche Maßnahmen ergriffen oder mit unterschiedlichem Erfolg Selbstregulierungsmaßnahmen gefördert haben, haben die meisten Mitgliedstaaten nichts unternommen oder sich nicht zu Maßnahmen bereit erklärt, mit denen sich ausreichende Verbesserungen erzielen lassen. Auf der Grundlage einer umfassenden Auswertung aller vorhandenen Informationen über frühere und aktuelle Trends und Absichtserklärungen wurden Prognosen angestellt, die zeigen, dass eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern, wie sie mit dieser Richtlinie angestrebt wird, durch individuelles Handeln der Mitgliedstaaten in absehbarer Zeit nicht in ausreichendem Maß verwirklicht werden kann. Angesichts der wachsenden Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten, was die Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Gesellschaften angeht, lässt sich daher ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in diesen Organen nur durch ein gemeinsames Vorgehen auf Ebene der Union erreichen; die Gleichstellung der Geschlechter lässt sich ebenso wie Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum besser durch unionsweit abgestimmte Maßnahmen als durch einzelstaatliche Initiativen mit variablem Anwendungsbereich, Anspruch und Wirkungsgrad erreichen. Da die Zielvorgaben dieser Richtlinie auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden können und daher wegen des Umfangs und der Wirkungen der Maßnahme besser auf Unionsebene zu erreichen sind, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden.
- (38) Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Verhältnismäßigkeitsprinzip geht diese Richtlinie nicht über die Festlegung gemeinsamer Ziele und Grundsätze und das

für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus. Die Mitgliedstaaten erhalten genügend Spielraum, um zu entscheiden, wie sich die in dieser Richtlinie festgelegten Zielvorgaben unter Berücksichtigung der Gegebenheiten in ihrem Land, insbesondere der Regeln und Verfahren für die Auswahl der Mitglieder des Leitungsorgans, am besten verwirklichen lassen. Diese Richtlinie schränkt die Möglichkeiten der Gesellschaften zur Wahl der am besten qualifizierten Mitglieder des Leitungsorgans nicht ein und sieht ausreichend lange Anpassungsfristen für alle börsennotierten Gesellschaften vor.

- (39) Gemäß dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sollte die für börsennotierte Gesellschaften geltende Zielvorgabe zeitlich befristet sein und nur so lange beibehalten werden, bis sich die Zusammensetzung der Leitungsorgane bleibend verändert hat. Aus diesem Grund sollte die Kommission die Anwendung dieser Richtlinie regelmäßig überprüfen und dem Europäischen Parlament und dem Rat Bericht erstatten. Diese Richtlinie soll am 31. Dezember 2028 außer Kraft treten. Die Kommission sollte bei ihrer Überprüfung bewerten, ob die Gültigkeit der Richtlinie darüber hinaus verlängert werden muss.
- (40) Gemäß der Gemeinsamen Politischen Erklärung der Mitgliedstaaten und der Kommission vom 28. September 2011 zu erläuternden Dokumenten³⁴ haben sich die Mitgliedstaaten verpflichtet, in begründeten Fällen zusätzlich zur Mitteilung ihrer Umsetzungsmaßnahmen ein oder mehrere Dokumente zu übermitteln, in denen der Zusammenhang zwischen den Bestandteilen einer Richtlinie und den entsprechenden Teilen innerstaatlicher Umsetzungsinstrumente erläutert wird. In Bezug auf diese Richtlinie hält der Gesetzgeber die Übermittlung derartiger Dokumente für gerechtfertigt –

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1
Gegenstand

Mit dieser Richtlinie werden Maßnahmen festgelegt, die eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und raschere Fortschritte in diesem Bereich gewährleisten sollen, wobei den Gesellschaften ausreichend Zeit eingeräumt wird, um die notwendigen Vorkehrungen zu treffen.

Artikel 2
Begriffsbestimmungen

Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- (1) „börsennotierte Gesellschaft“ eine in einem Mitgliedstaat niedergelassene Gesellschaft, deren Wertpapiere zum Handel auf einem geregelten Markt im Sinne des Artikels 4 Absatz 1 Nummer 14 der Richtlinie 2004/39/EG in einem oder mehreren Mitgliedstaaten zugelassen sind;

³⁴ ABl. L 369 vom 17.12.2011, S. 14.

- (2) „Leitungsorgan“ jedes Leitungsgremium einer Gesellschaft mit Verwaltungs-, Geschäftsführungs- oder Aufsichtsfunktion;
- (3) „Mitglied der Unternehmensleitung“ ein Mitglied des Leitungsorgans, bei dem es sich auch um einen Arbeitnehmervertreter handeln kann;
- (4) „geschäftsführender Direktor“ in einem monistischen System ein für die Geschäftsführung zuständiges Mitglied des Leitungsorgans, in einem dualistischen System ein Mitglied des Vorstands;
- (5) „nicht geschäftsführender Direktor“ in einem monistischen System ein nicht für die Geschäftsführung zuständiges Mitglied des Leitungsorgans, in einem dualistischen System ein Mitglied des Aufsichtsrats;
- (6) „monistisches System“ ein System, in dem ein und dasselbe Organ für die Geschäftsführung und die Aufsicht der Gesellschaft zuständig ist;
- (7) „dualistisches System“ ein System, in dem getrennte Organe für die Geschäftsführung und die Aufsicht zuständig sind;
- (8) „kleines und mittleres Unternehmen“ oder „KMU“ ein Unternehmen, das weniger als 250 Personen beschäftigt und entweder einen Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. EUR erzielt oder dessen Jahresbilanzsumme sich auf höchstens 43 Mio. EUR beläuft beziehungsweise bei KMU, die in einem Mitgliedstaat niedergelassen sind, der nicht den Euro als Währung hat, die entsprechenden Beträge in der Währung dieses Mitgliedstaats;
- (9) „öffentliches Unternehmen“ ein Unternehmen, auf das die öffentliche Hand aufgrund Eigentums, finanzieller Beteiligung, Satzung oder sonstiger Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss ausüben kann. Es wird von einem beherrschenden Einfluss der öffentlichen Hand ausgegangen, wenn die öffentliche Hand unmittelbar oder mittelbar
 - die Mehrheit des gezeichneten Kapitals des Unternehmens besitzt,
 - über die Mehrheit der mit den Anteilen an dem Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt oder
 - mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Geschäftsführungs- oder Aufsichtsorgans des Unternehmens bestellen kann.

Artikel 3

Ausnahme kleiner und mittlerer Unternehmen

Diese Richtlinie gilt nicht für kleine und mittlere Unternehmen (KMU).

Artikel 4

Zielvorgaben für nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder

1. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass börsennotierte Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht in den Leitungsorganen weniger als 40 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder stellt, neue

Mitglieder auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen der Kandidaten nach vorab festgelegten, klaren, neutral formulierten und eindeutigen Kriterien auswählen, so dass spätestens zum 1. Januar 2020 beziehungsweise im Falle öffentlicher Unternehmen zum 1. Januar 2018 der festgelegte Mindestanteil erreicht wird.

2. Die genaue Anzahl der Posten nicht geschäftsführender Direktoren/der Aufsichtsratsmitglieder, bei der die Zielvorgabe gemäß Absatz 1 als erfüllt gilt, entspricht der Anzahl, die dem Anteil von 40 Prozent am nächsten kommt, wobei diese Anzahl nicht mehr als 49 % entsprechen darf.
3. Im Hinblick auf die Zielsetzung nach Absatz 1 stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass bei der Auswahl nicht geschäftsführender Direktoren/von Aufsichtsratsmitgliedern dem Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts Vorrang eingeräumt wird, wenn der betreffende Kandidat die gleiche Qualifikation hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung hat wie der Kandidat des anderen Geschlechts und wenn eine objektive Beurteilung, bei der alle die einzelnen Kandidaten betreffenden Kriterien berücksichtigt werden, nicht ergeben hat, dass spezifische Kriterien zugunsten des Kandidaten des anderen Geschlechts überwiegen.
4. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass börsennotierte Gesellschaften verpflichtet werden, auf Antrag eines erfolglosen Kandidaten die Qualifikationskriterien für die Auswahl der Kandidaten, den objektiven Vergleich dieser Kriterien und gegebenenfalls die Erwägungen offenzulegen, die den Ausschlag für den Kandidaten des nicht unterrepräsentierten Geschlechts gegeben haben.
5. Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Justizsystem die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die börsennotierte Gesellschaft nachweisen muss, dass nicht gegen Absatz 3 verstoßen wurde, wenn ein erfolgloser Kandidat Belege dafür hat, dass er die gleiche Qualifikation hat wie der ausgewählte Kandidat des anderen Geschlechts.
6. Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass börsennotierte Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 10 Prozent der Belegschaft ausmacht, von der Verpflichtung zur Erfüllung der Zielvorgabe in Absatz 1 ausgenommen sind.
7. Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass die Zielvorgabe in Absatz 1 als erreicht gilt, wenn die börsennotierten Gesellschaften nachweisen können, dass mindestens ein Drittel aller Unternehmensleitungsposten (geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder und nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder) mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sind.

Artikel 5

Zusätzliche Maßnahmen der Gesellschaften und Berichterstattung

1. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die börsennotierten Gesellschaften Eigenverpflichtungen hinsichtlich einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter unter den geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern

eingehen, die spätestens zum 1. Januar 2020 beziehungsweise bei börsennotierten öffentlichen Unternehmen spätestens zum 1. Januar 2018 umgesetzt werden müssen.

2. Die Mitgliedstaaten verlangen von den börsennotierten Gesellschaften, den zuständigen nationalen Behörden ab *[zwei Jahre nach Annahme der Richtlinie]* jährlich Angaben zu dem Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen und zwar getrennt nach nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern und geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern sowie zu den im Hinblick auf die Zielvorgaben des Absatzes 1 und des Artikels 4 Absatz 1 getroffenen Maßnahmen vorzulegen und diese Angaben in geeigneter und leicht zugänglicher Form auf ihren Webseiten zu veröffentlichen.
3. Erfüllt eine börsennotierte Gesellschaft ihre Eigenverpflichtung gemäß Absatz 1 oder die Zielvorgaben gemäß Artikel 4 Absatz 1 nicht, so sind zusätzlich zu den Angaben nach Absatz 2 auch die Gründe hierfür zu nennen und die Maßnahmen zu beschreiben, die die Gesellschaft ergriffen hat oder zu ergreifen gedenkt, um die Zielvorgaben zu erreichen beziehungsweise die Verpflichtungen zu erfüllen.
4. Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Stelle(n) gemäß Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)³⁵ auch für die Förderung, Analyse, Verfolgung und Unterstützung der ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften zuständig sind.

Artikel 6 Sanktionen

1. Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Anwendung zu gewährleisten.
2. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein und können Folgendes umfassen:
 - (a) Geldbußen,
 - (b) die Nichtigkeit der Bestellung oder der Wahl von nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern oder deren Nichtigerklärung durch eine gerichtliche Instanz, wenn dabei gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung von Artikel 4 Absatz 1 verstoßen wurde.

Artikel 7 Mindestanforderungen

Die Mitgliedstaaten dürfen Vorschriften einführen oder beibehalten, die eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in Gesellschaften, die in ihrem Hoheitsgebiet

³⁵ ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23.

niedergelassen sind, noch stärker begünstigen, solange diese Vorschriften keine ungerechtfertigte Diskriminierung bewirken und das reibungslose Funktionieren des Binnenmarkts nicht beeinträchtigen.

Artikel 8 Umsetzung

1. Die Mitgliedstaaten erlassen und veröffentlichen spätestens am *[zwei Jahre nach Erlass der Richtlinie]* die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Vorschriften mit.
2. Bei Erlass dieser Vorschriften nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.
3. Unbeschadet des Artikels 4 Absätze 6 und 7 bleibt es Mitgliedstaaten, die bereits vor Inkrafttreten dieser Richtlinie Maßnahmen zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften ergriffen haben, anheimgestellt, die Anwendung der Verfahrensvorschriften des Artikels 4 Absätze 1, 3, 4 und 5 für die Auswahl der Direktoren auszusetzen, wenn sie nachweisen können, dass das unterrepräsentierte Geschlecht spätestens zum 1. Januar 2020 beziehungsweise bei öffentlichen Unternehmen zum 1. Januar 2018 mindestens 40 % der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder stellt, wenn diese Maßnahmen angewandt werden.

Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission die entsprechenden Belege.

4. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten innerstaatlichen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

Artikel 9 Überprüfung

1. Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission spätestens bis zum 1. Januar 2017 und anschließend alle zwei Jahre einen Bericht über die Anwendung der Richtlinie. Darin sind unter anderem ausführliche Angaben zu den im Hinblick auf die Zielvorgaben des Artikels 4 Absatz 1 ergriffenen Maßnahmen, die Angaben gemäß Artikel 5 Absatz 2 und Angaben zu den Eigenverpflichtungen der börsennotierten Gesellschaften gemäß Artikel 5 Absatz 1 zu machen.
2. Die Mitgliedstaaten, die gemäß Artikel 8 Absatz 3 die Anwendung der Verfahrensvorschriften des Artikels 4 Absätze 1, 3, 4 und 5 für die Auswahl der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern ausgesetzt haben, belegen in den Berichten gemäß Absatz 1 die konkreten Ergebnisse, die mit den in Artikel 8 Absatz 3 genannten Maßnahmen erzielt wurden. Die Kommission prüft, ob die Maßnahmen tatsächlich sicherstellen, dass das unterrepräsentierte Geschlecht in börsennotierten öffentlichen Unternehmen spätestens zum 1. Januar 2018 und in den

anderen börsennotierten Gesellschaften spätestens zum 1. Januar 2020 mindestens 40 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder stellt, und legt einen entsprechenden Bericht vor. Den ersten Bericht legt sie spätestens zum 1. Juli 2017 vor, die Folgeberichte innerhalb von sechs Monaten nach Übermittlung der nationalen Berichte gemäß Absatz 1.

Wenn die börsennotierten Gesellschaften, die die einzelstaatlichen Maßnahmen gemäß Artikel 8 Absatz 3 anwenden, bis 1. Januar 2018 bei öffentlichen Unternehmen und bis 1. Januar 2020 bei den anderen Unternehmen einen Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder von mindestens 40 Prozent nicht erreicht haben, tragen die betreffenden Mitgliedstaaten dafür Sorge, dass diese ab dem jeweiligen Datum die Verfahrensvorschriften des Artikels 4 Absätze 1, 3, 4 und 5 für die Auswahl der Direktoren anwenden.

3. Die Kommission überprüft die Anwendung dieser Richtlinie regelmäßig und erstattet dem Europäischen Parlament und dem Rat erstmals spätestens zum 31. Dezember 2021 und danach alle zwei Jahre Bericht. Die Kommission bewertet insbesondere, ob die Zielvorgaben dieser Richtlinie erreicht wurden.
4. In ihrem Bericht beurteilt die Kommission, ob angesichts der Entwicklung des Anteils der Frauen und Männer in den Leitungsorganen der börsennotierten Gesellschaften und auf verschiedenen Entscheidungsebenen in der gesamten Wirtschaft und je nachdem, ob die Veränderung dauerhaft ist, die Geltungsdauer dieser Richtlinie über die in Artikel 10 Absatz 2 angegebene Frist hinaus verlängert oder geändert werden sollte.

Artikel 10

Inkrafttreten und Außerkrafttreten

1. Diese Richtlinie tritt am [zwanzigsten] Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.
2. Sie gilt bis zum 31. Dezember 2028.

Artikel 11

Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am [...]

Im Namen des Europäischen Parlaments
Der Präsident/Die Präsidentin

Im Namen des Rates
Der Präsident/Die Präsidentin