



**RAT DER
EUROPÄISCHEN UNION**

**Brüssel, den 4. Juni 2014 (10.06)
(OR. en)**

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

**9864/1/14
REV 1**

**SOC 359
EGC 23
ECOFIN 480
DRS 67
CODEC 1293**

BERICHT

des	Vorsitzes
für den	Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz)
Nr. Vordok.:	9498/14 SOC 333 EGC 18 ECOFIN 451 DRS 63 CODEC 1212
Nr. Komm.dok.:	16433/12 SOC 943 ECOFIN 708 DRS 130 CODEC 2724 – 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 Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen - Sachstandsbericht

I. EINLEITUNG

Die Kommission hat am 14. November 2012 einen 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 angenommen. Mit der vorgeschlagenen Richtlinie, die darauf abzielt, das ernste Problem der unterdurchschnittlichen Vertretung von Frauen in Schlüsselpositionen der Wirtschaft anzugehen, würde für die Leitungsorgane börsennotierter Gesellschaften in Bezug auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts ein quantitatives Ziel von 40 % bis zum Jahr 2020 (bzw. 2018 im Fall von öffentlichen Unternehmen) vorgegeben. Zur Erreichung dieses Ziels wären die Gesellschaften unter anderem verpflichtet, Verfahrensregeln für die Auswahl und Ernennung nicht geschäftsführender Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder einzuführen.

Gesellschaften, die das Ziel von 40 % nicht erreicht haben, wären verpflichtet, die Verfahrensregeln weiter anzuwenden sowie darzulegen, welche Maßnahmen sie ergriffen haben und zu ergreifen gedenken, um dieses Ziel zu erreichen. Für Mitgliedstaaten, die beschließen, das Ziel *sowohl* für geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder *als auch* für nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder vorzugeben, würde ein niedrigerer Prozentsatz (33 %) gelten.

Die nationalen Parlamente Dänemarks, der Niederlande, Polens, Schwedens und des Vereinigten Königreichs sowie eine der beiden Kammern des tschechischen Parlaments (Abgeordnetenversammlung) haben binnen acht Wochen nach dem Zeitpunkt der Übermittlung des Kommissionsvorschlags begründete Stellungnahmen vorgelegt und geltend gemacht, dass der Vorschlag nicht mit dem Subsidiaritätsprinzip vereinbar sei.¹

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss hat seine Stellungnahme am 13. Februar 2013 angenommen.²

Der Ausschuss der Regionen hat seine Stellungnahme am 30. Mai 2013 angenommen.³

Das Europäische Parlament hat seinen Standpunkt in erster Lesung am 20. November 2013 angenommen.⁴

Alle Delegationen haben in diesem Stadium noch allgemeine Prüfungsvorbehalte zu dem Vorschlag; UK und FR haben Parlamentsvorbehalte eingelegt, CZ, DK, SK, SI und LV haben sprachliche Vorbehalte.

¹ Eine Überprüfung des Vorschlags durch die Kommission war nicht erforderlich, da der Schwellenwert von einem Drittel der Stimmen gemäß Artikel 7 des dem EUV beigefügten Protokolls Nr. 2 nicht erreicht wurde.

² ABl. C 133 vom 9.5.2013, S. 68.

³ ECOS-V-039.

⁴ A7-0340/2013. (Endgültiger Text liegt noch nicht vor.) Rodi Kratsa-Tsagaropoulou (PPE/EL) war die Berichterstatterin für den Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (FEMM) und Evelyn Regner (S&D/AT) für den Rechtsausschuss.

II. DIE BERATUNGEN DES RATES UNTER HELLENISCHEM VORSITZ

Während des hellenischen Vorsitzes hat die Gruppe "Sozialfragen" ihre Beratungen auf der Grundlage von Formulierungsvorschlägen des Vorsitzes⁵ fortgesetzt.

Zwar haben die Beratungen der Gruppe gezeigt, dass breite Zustimmung zu dem Ziel des Vorschlags besteht, doch gehen die Ansichten darüber, wie dieses Ziel am besten erreicht werden kann, noch stark auseinander; mehrere Delegationen haben bekräftigt, dass sie den Vorschlag ablehnen. Allerdings hat eine der gegen die Richtlinie eingestellten Delegationen zu erkennen gegeben, dass sie ihren Standpunkt gegenwärtig überprüft.

Der Vorsitz hat mit seinen Formulierungsvorschlägen in erster Linie versucht, die technische Kohärenz des Richtlinienentwurfs zu verbessern; hierzu hat er auch die Reihenfolge der Erwägungsgründe geändert und die Erwägungsgründe besser an die Artikel angepasst. Die Delegationen haben die Vorschläge des Vorsitzes als Verbesserungen des Textes weitgehend begrüßt.

Weitere Initiativen auf EU-Ebene

Eine Delegation erinnerte die Gruppe an die unlängst erfolgte Annahme einer Richtlinie über die Offenlegung nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Gesellschaften und Konzerne, die Bestimmungen enthalte, wonach große börsennotierte Gesellschaften zur Bereitstellung von Informationen über ihre Diversitätsstrategie verpflichtet seien; sie erinnerte ferner an eine Empfehlung der Kommission zur Qualität der Berichterstattung über die Unternehmensführung (Grundsatz "Comply or Explain"), in der die Unternehmen aufgerufen würden, die Zusammensetzung ihrer Aufsichtsorgane offenzulegen, was auch für die Geschlechterdiversität gelte, jedoch keine rechtliche Verpflichtung darstelle. Die Kommission bemerkte hierzu, dass diese Instrumente die vorgeschlagene Richtlinie, die weitreichendere Bestimmungen enthalte, ergänzten und mit ihr in Einklang stünden.

⁵ Dok. 6574/14.

Fortschritte auf EU-Ebene (Erwägungsgrund 10)

Der Vorsitz hatte die Statistiken zur Vertretung von Frauen und Männern in Leitungsorganen von Gesellschaften anhand des jüngsten Berichts der Kommission über die Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern (Jahresbericht 2013)⁶ aktualisiert. Hinsichtlich der Gründe für die festgestellte Verbesserung wurden unterschiedliche Ansichten geäußert, wobei die Kommission auf die Auswirkungen der von einigen Mitgliedstaaten beschlossenen verbindlichen Maßnahmen hinwies.

Austausch bewährter Verfahren (Erwägungsgrund 11)

Die Delegationen begrüßten die in Erwägungsgrund 11 aufgenommene Bezugnahme auf den "Austausch bewährter Verfahren", allerdings seien weitere Beratungen über die praktischen Aspekte einer solchen Maßnahme erforderlich.

Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 10 Prozent der Belegschaft ausmacht (Erwägungsgrund 24a und Artikel 4 Absatz 6)

Einige Delegationen äußerten die Befürchtung, dass eine Ausnahme zugunsten der Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 10 Prozent der Belegschaft ausmacht, die Arbeitgeber davon abhalten könne, Frauen einzustellen, was dem Zweck der Richtlinie zuwiderlaufen würde. Der Vorsitz entgegnete, dass mit der Bestimmung lediglich den bereits bestehenden Situationen Rechnung getragen werden solle.

Recht der Aktionäre, Kandidaten für Posten in Leitungsorganen auszuwählen (Erwägungsgründe 22, 26 und 27 sowie Artikel 4a)

In ihrer Antwort auf die vorgetragenen Bemerkungen erläuterte die Kommission, dass in der vorgeschlagenen Richtlinie das Recht der Aktionäre auf Wahlfreiheit in vollem Umfang geachtet werde, da die anwendbaren Verfahrensregeln nur für die Auswahl der *Kandidaten* für eine Bestellung oder eine Wahl gelten würden.

⁶ Dok. 9042/14 ADD 3.

Ausnahme für Mitgliedstaaten mit wirksamen einzelstaatlichen Maßnahmen (Artikel 4b Absatz 1 und Erwägungsgrund 29)

Mit seinen Formulierungsvorschlägen hatte der Vorsitz die Frist für die Ergreifung alternativer einzelstaatlicher Maßnahmen vom Zeitpunkt des Inkrafttretens auf den Zeitpunkt der Umsetzung der Richtlinie verschoben. Außerdem hatte der Vorsitz den Text dahin gehend umformuliert, dass der betreffende Mitgliedstaat angesichts solcher von ihm ergriffenen alternativen einzelstaatlichen Maßnahmen vernünftigerweise davon ausgehen können soll, dass mit diesen Maßnahmen die Ziele der Richtlinie bis zum 1. Januar 2020 zumindest genauso wirksam erreicht werden können wie mit den in der Richtlinie festgelegten Maßnahmen.

Einige Delegationen waren der Auffassung, dass es nicht möglich sei, eine so beschriebene Erwartung quantitativ zu messen. Die Kommission wies jedoch darauf hin, dass ein Prognose-Element unvermeidlich sei; der vom Vorsitz vorgeschlagene Text wirke sich abmildernd aus und biete den Mitgliedstaaten mehr Flexibilität.

Spezifische Zielvorgaben für die Mitglieder von Leitungsorganen (Anhang I und Erwägungsgrund 24)

Mit seinen Formulierungsvorschlägen hatte der Vorsitz eine Tabelle wieder in den Text aufgenommen, die spezifische Zielvorgaben für unterschiedlich große Leitungsorgane enthält. Die Kommission billigte die rechnerische Ausgangsbasis für die vorgeschlagene Tabelle und hielt sie für praktisch nützlich. Da sich die Vorgabe von 40 % nur in einigen wenigen Fällen genau erreichen lasse (z.B. bei einem Leitungsorgan mit fünf Mitgliedern, wo 40 % genau zwei Mitglieder ergebe), wurde vorgeschlagen, in anderen Fällen die Zahl der Mitglieder des Leitungsorgan, die der Vorgabe von 40 % am nächsten komme, als Zielvorgabe zu betrachten, unabhängig davon, ob diese Zahl einem Anteil von über oder unter 40 % entspreche. Die Zielvorgabe solle aber auf jeden Fall einen Anteil ergeben, der unter 50 % liege.

III. WICHTIGSTE UNGEKLÄRTE FRAGEN

Die bisherigen Beratungen haben gezeigt, dass mehrere Fragen weiter eingehend erörtert werden müssen. Dazu gehören:

Rechtsgrundlage

Einige Delegationen haben Zweifel, ob Artikel 157 Absatz 3 AEUV als Rechtsgrundlage für den Vorschlag herangezogen werden sollte. Das Gutachten des Juristischen Dienstes des Rates zu dieser Frage ist in Dokument 8020/13 + ADD 1 enthalten. Die Kommission hat die gewählte Rechtsgrundlage bekräftigt.⁷

Quantitatives Ziel von 40 % (33 %) (Artikel 4)

In der vorgeschlagenen Richtlinie ist vorgesehen, dass die Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Erhöhung der Zahl der mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts besetzten Positionen in Leitungsorganen entweder ein Ziel von 40 % für nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder *oder* ein Ziel von 33 % *sowohl* für geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder *als auch* für nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder vorgeben können. Einige Delegationen äußerten Bedenken im Hinblick auf die Durchführbarkeit der Ziele, da die Mitgliedstaaten unterschiedliche Ausgangspositionen haben.

Verfahrensvorschriften (Artikel 2 und Artikel 4)

Einige Delegationen haben weiterhin Bedenken hinsichtlich der praktischen Durchführung der Verfahrensvorschriften, was die Auswahl der Kandidaten für eine Bestellung oder eine Wahl betrifft.

⁷ Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen SWD(2013) 278.

Sonstige Fragen

Weitere Fragen, die möglicherweise ebenfalls der Präzisierung und Erörterung bedürfen, betreffen die Fristen für die Umsetzung und die Überprüfung (Artikel 8 und 9) sowie eine Reihe weiterer technischer Details.⁸

Weitere Einzelheiten zu den Standpunkten der Delegationen finden sich in den Dokumenten 14852/13 und 9498/14.

IV. FAZIT

Alle Delegationen sind zwar grundsätzlich für eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in Leitungsorganen von Gesellschaften, eine Reihe von Delegationen bevorzugen jedoch weiterhin einzelstaatliche Maßnahmen (oder nicht bindende Maßnahmen auf EU-Ebene), während andere Delegationen Vorschriften auf EU-Ebene unterstützen. Während des hellenischen Vorsitzes hat sich die Gruppe bei ihren Beratungen hauptsächlich mit technischen Aspekten befasst. Es sind noch weitere Arbeiten und politische Überlegungen erforderlich, bevor eine Kompromisslösung erreicht werden kann.

⁸ Weitere Einzelheiten zu den Standpunkten der Delegationen finden sich in den Dokumenten 14046/13 + COR 1, 14852/13, 16279/13 und 9498/14 + COR 1.