

Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Leitungsorganen von Unternehmen

Im Jahr 2012 schlug die Kommission eine Richtlinie vor, um für eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in Leitungsorganen von Unternehmen zu sorgen. Darin wird festgelegt, dass das unterrepräsentierte Geschlecht mindestens 40 % der Mitglieder von Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften stellen sollte. Obwohl das Europäische Parlament den Vorschlag im Jahr 2013 unterstützt hat, wurde die Richtlinie aufgrund von Vorbehalten mehrerer Mitgliedstaaten im Rat immer noch nicht angenommen. Das Europäische Parlament wird voraussichtlich während seiner ersten Plenartagung im Oktober eine Aussprache über den aktuellen Stand in Bezug auf die vorgeschlagene Richtlinie führen.

Hintergrund

Im Jahr 2020 beläuft sich der Anteil der Frauen unter den Mitgliedern der Leitungsorgane der größten börsennotierten Gesellschaften der EU-27 auf nur [28,7 %](#). Der Prozentsatz ist in der EU ungleichmäßig verteilt, und nur in einem Mitgliedstaat erreicht und übertrifft der Anteil der weiblichen Mitglieder in Leitungsorganen 40 %, nämlich in Frankreich, wo im Jahr 2011 eine 40 %-Quote [angenommen](#) wurde. Andere Mitgliedstaaten, die sich den 40 % annähern, sind Belgien, Dänemark, Deutschland, Italien, die Niederlande, Finnland und Schweden. Die nationalen [Regulierungskonzepte](#) unterscheiden sich derzeit stark, doch mit den strengsten (Belgien, Italien und Frankreich) wurden die schnellsten Fortschritte erzielt. In einigen Staaten wie Schweden und Finnland wurden auch mit einem weniger strengen Konzept Fortschritte erzielt, wenn auch unter Androhung strengerer Rechtsvorschriften, falls dies nicht gelingen sollte.

Die wirtschaftlichen Vorteile einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in Leitungsorganen von Unternehmen werden von der [Internationalen Arbeitsorganisation](#), der [Weltbank](#) und der [OECD](#) hervorgehoben. Von [McKinsey](#) geführte Interviews mit Geschäftsführern zeigten ebenfalls, dass Vielfalt in Leitungsorganen wichtig ist, unter anderem um durch die Beseitigung von Gruppendenken die Beschlussfassung zu verbessern. Die Forschung zu diesem Thema hat nicht immer zu [schlüssigen](#) Ergebnissen geführt, was [Kritikern](#) zufolge daran liegen könnte, dass sich ein großer Teil davon zu stark auf die Präsenz von Frauen in Leitungsorganen konzentriert, ohne ihren tatsächlichen Beitrag und die Art ihrer Einflussnahme zu untersuchen. Leitungsorgane mit einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern wirken sich nachweislich positiv auf die [Transparenz](#) von Unternehmen aus, und von [weiblichen Geschäftsführern](#) geleitete Unternehmen bleiben mit größerer Wahrscheinlichkeit in Betrieb. Ein deutlicher positiver Zusammenhang wurde zwischen der Präsenz von Frauen in Leitungsorganen und dem [Unternehmenswert](#) festgestellt. Keine Führungspositionen mit Frauen zu besetzen, kann auch als ungerecht und als eine Verschwendung von Humankapital angesehen werden.

Vorschlag der Kommission

Im Jahr 2012 schlug die Kommission eine Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen vor. Der [Vorschlag](#) beruhte auf Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, in dem auf den Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Beschäftigung und Beruf verwiesen wird und anerkannt wird, dass positive Maßnahmen ergriffen werden können, um diesen zu verwirklichen. In dem Vorschlag wurde das Ziel festgelegt, dass das unterrepräsentierte Geschlecht mindestens 40 % der nicht geschäftsführenden Mitglieder von Leitungsorganen stellen sollte. Dieses Ziel sollte von öffentlichen Unternehmen bis 2018 und in der Privatwirtschaft bis 2020 verwirklicht werden. Die Benennung von Mitgliedern müsste auf der Grundlage eindeutiger und neutraler Kriterien erfolgen und im Fall

EPRS Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Leitungsorganen von Unternehmen

gleichermaßen qualifizierter Bewerber sollte dem unterrepräsentierten Geschlecht Vorrang eingeräumt werden. Die Richtlinie würde nicht für KMU gelten, und für Mitgliedstaaten, die beschließen, die Zielvorgabe auf geschäftsführende und nicht geschäftsführende Direktoren anzuwenden, wäre eine niedrigere Zielvorgabe (33 %) anzuwenden. Der Vorschlag wurde nicht angenommen, da mehrere Mitgliedstaaten Vorbehalte haben, vorrangig in Bezug auf die Subsidiarität, und da einige Mitgliedstaaten bereits über nationale Rechtsvorschriften verfügen. Im Mai 2020 wurde [berichtet](#), dass acht Mitgliedstaaten den Vorschlag ablehnten. Dennoch hält die Kommission entschlossen an dem Dossier fest, dass sie in die Prioritäten der [Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025](#) aufgenommen hat.

Standpunkt des Europäischen Parlaments

Das Europäische Parlament hat die Rechtsvorschriften in diesem Bereich nachdrücklich unterstützt und am [20. November 2013](#) mit großer Mehrheit seinen [Standpunkt](#) in erster Lesung angenommen. Darin forderte es unter anderem strengere Strafen. Das Europäische Parlament hat immer wieder auf Fortschritte gedrängt und verlangt, dass der Vorschlag nicht länger blockiert wird, zuletzt im [Februar 2019](#) und im [Januar 2020](#).

