

2 Maßnahmen auf europäischer Ebene

*„Heute haben wir eine informelle Männerquote.
Männer ernennen Männer, die dann wieder Männer als Nachfolger aussuchen“*
Mikael Gustafsson, Vorsitzender des Frauenrechtsausschuss, EU-Parlament⁴

Die EU-Kommission – federführend Justizkommissarin Viviane Reding – hat im Mai 2012 eine öffentliche Konsultation gestartet, um der Frage nachzugehen, mit welchen Maßnahmen dem anhaltenden Ungleichgewicht der Geschlechter in den Leitungsorganen am besten zu begegnen ist. Hat doch der von der Kommission im Vorfeld beauftragte Fortschrittsbericht⁵ gezeigt, dass Frauen an der Unternehmensspitze nach wie vor die absolute Ausnahme sind und keine spürbaren Fortschritte in der Gleichstellung erzielt werden konnten.

Der EU-Durchschnitt von Frauen in den Leitungsorganen der größten börsennotierten Unternehmen liegt im April 2013 bei 17 Prozent und hat sich seit Oktober 2010 (12 Prozent) um fünf Prozentpunkte verbessert, von einer Gleichstellung der Geschlechter in der obersten Führungsebene ist Europa aber nach wie vor weit entfernt. Der Bericht nennt jene Länder als wichtige Impulsgeber, die bereits rechtlich verbindliche Vorschriften eingeführt haben. Allein 40 Prozent der EU-weit zwischen Oktober 2010 und Jänner 2012 registrierten Verbesserungen sind auf das Konto Frankreichs (Quote seit 2011) zu buchen.

Am Ende der Konsultation und nach einem zähen und umstrittenen Ringen wurde letztlich ein Richtlinienvorschlag vorgelegt, wie Führungspositionen in Unternehmen geschlechtergerecht zu besetzen sind. Das Kommissionskollegium hat diesem Richtlinienvorschlag (Richtlinie 299/2012) zur Gewährleistung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren bzw. Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften zugestimmt.

Die fünf wichtigsten Eckpunkte des Vorschlags waren folgende:⁶

- Dem Kommissionsbeschluss zufolge sollten in den Leitungsorganen börsennotierter europäischer Unternehmen bis 2020 mindestens 40 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktoren bzw. Aufsichtsratsmitglieder dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören. Börsennotierte öffentliche Unternehmen sollten diese Zielvorgabe bis 2018 erreichen. Die betroffenen Unternehmen wären demnach verpflichtet, für Board-Mitglieder ein neues Auswahlverfahren mit klaren, geschlechtsneutralen und eindeutigen Kriterien einzuführen. Bei gleicher Qualifikation sollte dann das unterrepräsentierte Geschlecht den Vorzug erhalten.
- Die Richtlinie sollte für rund 5.000 börsennotierte, europäische Unternehmen gelten, kleine und mittlere Unternehmen⁷ sowie nicht börsennotierte Gesellschaften würden ausgenommen sein.
- Als ergänzende Maßnahmen war im Richtlinienvorschlag eine sogenannte „Flexiquote“ vorgesehen: Im Wege der Selbstregulierung wären Börsenunternehmen aufgefordert, eigene Zielvorgaben für eine

⁴ Europäisches Parlament, Frauenquote statt verzerrter Klischees, fordert Vorsitzender des EP-Frauenausschusses, <http://www.europarl.europa.eu/news/de/news-room/content/20130301STO06144/html/Frauenquote-statt-Klischees-fordert-Vorsitzender-des-EP-Frauenausschusses> (Stand 08.03.2013).

⁵ Europäische Union, Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen in der EU: Fortschrittsbericht http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_de.pdf (abgefragt am 05.12.2013).

⁶ Europäische Kommission, 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 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:de:PDF> (Stand 14.11.2012).

⁷ mit weniger als 250 Beschäftigten und einem weltweiten Jahresumsatz bis 50 Millionen Euro.

ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern unter den geschäftsführenden Direktoren bzw. Vorstandsmitgliedern bis 2020 festzulegen (für öffentliche Unternehmen wäre der Termin 2018). Die Unternehmen sind zudem angehalten, jährlich einen Fortschrittsbericht vorzulegen.

- Bei Nichteinhaltung des Auswahlverfahrens waren Sanktionen vorgesehen, nicht aber bei Verletzung des Zielwertes von 40 Prozent.
- Die Richtlinie sollte zeitlich befristet sein und im Jahr 2028 automatisch außer Kraft treten.

In der Folge hat das Europäische Parlament am 20. November 2013 mit überwiegender Mehrheit (459 Stimmen dafür, 148 dagegen und 81 Enthaltungen) für den (adaptierten) Vorschlag der Europäischen Kommission zur Erhöhung des Anteils der Frauen in den Leitungsorganen der europäischen Unternehmen gestimmt. Ausgehend von den Kernpunkten des Richtlinienvorschlags (299/2012) wurden bei der Abstimmung des Europäischen Parlaments folgende Aspekte als besonders wichtig hervorgehoben⁸:

- Das Parlament bestätigt den Ansatz der Kommission, den Fokus nicht auf die Einführung fester Geschlechterquoten, sondern auf ein transparentes und faires Auswahlverfahren zu legen („Verfahrensquote“). Damit wird es keine direkten und verpflichtenden Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsorganen europäischer börsennotierter Unternehmen geben, sondern lediglich die Verpflichtung, das Auswahlverfahren bei der Besetzung transparent darzustellen.
- Die Richtlinie soll nicht für kleine und mittlere Unternehmen gelten. Die Mitgliedstaaten werden aber aufgefordert, diese Unternehmen bei der Herbeiführung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses zwischen Frauen und Männern auf allen Verwaltungsebenen und in den Leitungsorganen zu unterstützen und entsprechende Anreize vorzusehen.
- Abweichend vom ursprünglichen Richtlinienvorschlag der Kommission wird es den Mitgliedsstaaten nicht erlaubt sein, Unternehmen vom Geltungsbereich der Vorschrift auszunehmen, wenn das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 10 Prozent der Beschäftigten ausmacht.
- Das Parlament hat die Bestimmungen über Sanktionen verschärft, indem es Sanktionen hinzugefügt hat, die vorgesehen werden müssen und nicht nur optional sind, wie es die Kommission ursprünglich vorgeschlagen hatte. Im Text des Parlaments sollen Sanktionen wegen Verletzung der Verfahren zur Auswahl von Aufsichtsratsmitgliedern auch den Ausschluss von Vertragsvergabeverfahren und den teilweisen Ausschluss von Finanzierungen aus den Strukturfonds beinhalten.

Nachdem das Parlament zugestimmt hat, muss der Vorschlag der Kommission vom Rat (der mit qualifizierter Mehrheit abstimmt) verabschiedet werden, damit liegt die endgültige Entscheidung bei den einzelnen Mitgliedsstaaten.

⁸ Europäische Kommission, Europäisches Parlament stimmt für Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten http://ec.europa.eu/deutschland/press/pr_releases/11837_de.htm (Stand 20.11.2013).